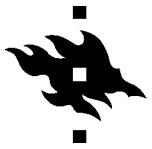


Yritysmaailman muutokset staattisessa
työehtosopimusjärjestelmässä
– tutkimus työehtosopimuksen vaihtamisesta
muutostilanteissa

Helsingin yliopisto
Oikeustieteellinen tiedekunta
Työoikeus
Pro gradu -tutkielma
Maria Äimälä
Ohjaaja: Jari Murto
Lokakuu 2019



Tiedekunta/Osasto - Fakultet/Sektion – Faculty Oikeustieteellinen tiedekunta		Laitos - Institution – Department
Tekijä - Författare – Author Äimälä, Maria		
Työn nimi - Arbetets titel – Title Yritysmailman muutokset staattisessa työehtosopimusjärjestelmässä – tutkimus työehtosopimuksen vaihtamisesta muutostilanteissa		
Oppiaine - Läroämne – Subject Työoikeus		
Työn laji - Arbetets art – Level pro gradu –tutkielma	Aika - Datum – Month and year 10/2019	Sivumäärä - Sidoantal – Number of pages XXV + 83 (yht. 108)
Tiivistelmä - Referat – Abstract <p>Vuoden 1946 työehtosopimuslain säätämisen jälkeen Suomen elinkeinorakenne ja myös työnantaja- ja työntekijäliitton rakenteet ovat muuttuneet varsin paljon. Palvelualojen merkitys on kasvanut huomattavasti, ja on syntynyt kokonaan uudenlaisia toimialoja. Tämän seurauksena toimialojen väliset rajat ovat osittain hämärtyneet. Työnantaja- ja työntekijäpuolella on tapahtunut useita liittojen fuusioita, minkä seurauksena työntekijäpuolen liitot solmivat työehtosopimuksia yhä useamman työnantajaliiton kanssa ja työnantajapuolen liitot vastaavasti yhä useamman työntekijäliiton kanssa yhä useammalle alalle. Edellä mainituista syistä työnantajan voi olla joskus vaikeaa hahmottaa, minkä toimialan työehtosopimuksen piiriin työnantajan toiminta kuuluu ja mihin liittoon työnantajan pitäisi järjestäytyä. Toimialojen ja soveltamisalojen rajojen ollessa häilyviä, työnantajalle voi syntyä mahdollisuus tai velvollisuus vaihtaa työehtosopimusta.</p> <p>Tässä tutkielmassa lähestytään mahdollisia työehtosopimuksen vaihtamistilanteita selvittämällä aluksi työehtosopimuksen pätevyyden ja sovellettavuuden sääntöjä, jotka samalla määrittävät työehtosopimuksen vaihtamisen rajoja. Tämä osa tutkimuksesta nojautuu vahvasti lainopin metodiin, sillä asiaa tutkitaan nykyisen lainsäädännön ja oikeuskirjallisuuden valossa.</p> <p>Työehtosopimuksen pätevyyden ja sovellettavuuden periaatteiden tutkimisen lisäksi tutkielmassa pohditaan, millaisissa tilanteissa toiminta tai toimiala voisi muuttua sen verran, että mahdollisuus tai velvollisuus vaihtaa työehtosopimusta voisi tulla ajankohtaiseksi, ja nostetaan esiin aloja, jotka joko ovat kohdanneet muutoksia tai voisivat olla muutokselle erityisen alttiita. Vaihtamistilanteet ryhmitellään työnantajan toiminnan, toimintaympäristön tai toimialan piirissä tapahtuneiden muutosten seurauksiksi. Muutoksia ja työehtosopimuksen vaihtamista tarkastellaan sekä kollektiivisella että yritystasolla. Koska tutkimuksen kohteena on aktiivinen, erilaisten toimenpiteiden, kuten järjestäytymisen muuttamisen myötä suoritettava työehtosopimuksen vaihtaminen, tutkielmassa pysytellään normaalisitovuuden kentässä, eikä yleissitovuuskenttään keskitytä kuin muutaman ongelmakohdan osalta. Muutostilanteiden tarkastelussa hyödynnetään sekä lainopin metodologiaa että laadullista metodologiaa, jonka lähteenä toimivat työmarkkinajärjestöissä työskentelevien asiantuntijoiden kanssa käydyt teemahaastattelut.</p> <p>Tutkielman keskeinen johtopäätös on, että mahdollisuus vaihtaa työehtosopimusta kytkeytyy vahvasti työehtosopimuksen soveltamisalamääräyksiin, koska soveltaakseen työehtosopimusta työnantajan täytyy toimia työehtosopimuksen soveltamisalalla. Soveltamisalojen laajentuessa ja niiden rajojen hämärtyessä olisi tärkeää määritellä työehtosopimusten soveltamisalojen rajat kollektiivisesti mahdollisimman selkeästi.</p> <p>Lähdeaineistona on käytetty pääasiallisesti kirjallisuutta, virallisaineistoa, työehtosopimuksia sekä haastattelututkimusta, johon on osallistunut kahdeksan työmarkkinajärjestöä.</p>		
Avainsanat – Nyckelord – Keywords työehtosopimukset – työehtosopimusjärjestelmä – normaalisitovuus – työehtosopimuksen vaihtaminen – työehtosopimuslaki		
Säilytyspaikka – Förvaringställe – Where deposited E-thesis		
Muita tietoja – Övriga uppgifter – Additional information		

Sisällysluettelo

LÄHTEET	III
LYHENTEET	XXIV
KUVAT	XXV
1. JOHDANTO	1
1.1. TUTKIMUKSEN TAUSTA JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	1
<i>1.1.1 Työehtosopimus, sen vaikutus ja sen valinta</i>	<i>1</i>
<i>1.1.2 Muuttuva työehtosopimuskenttä ja työehtosopimusjärjestelmän muuttumattomuus</i>	<i>3</i>
<i>1.1.3 Muutosten ja tutkimuksen tasot</i>	<i>6</i>
1.2. TUTKIELMAN KÄSITTEISTÄ, RAJAUKSISTA JA RAKENTEESTA	7
<i>1.2.1 Rakenne ja rajaukset</i>	<i>7</i>
<i>1.2.2 Käsitteet</i>	<i>9</i>
1.3. TUTKIELMAN METODIT JA LÄHDEAINEISTO	11
<i>1.3.1 Lainopin metodin asema</i>	<i>11</i>
<i>1.3.2 Laadullisen metodin asema</i>	<i>12</i>
<i>1.3.3 Lähdeaineisto</i>	<i>14</i>
2. TYÖEHTOSOPIMUS JA SEN SOVELLETTAVUUS	16
2.1. PÄTEVÄN TYÖEHTOSOPIMUKSEN SYNTYPERUSTEET	16
<i>2.1.1 Työehtosopimus on normisopimus</i>	<i>16</i>
<i>2.1.2 Kuka voi luoda työehtosopimuksen</i>	<i>16</i>
<i>2.1.3 Työehtosopimuksen sopijapuolten edustavuus</i>	<i>17</i>
2.1.3.1 Työntekijäliiton edustavuus	17
2.1.3.2 Työnantajaliiton edustavuus	20
2.1.3.3 Edustavuuden laajentamisen rajat	21
2.2. SOVELLETTAVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN MÄÄRÄYTYMISPERUSTEET	22
<i>2.2.1. Kaksi sitovuuden muotoa</i>	<i>22</i>
<i>2.2.2 Soveltamisala</i>	<i>25</i>
2.2.2.1 Toimialaperiaate	26
2.2.2.2 Ammattialaperiaate	28
2.2.2.3 Toimialaperiaatteen ja ammattialaperiaatteen problematisointia	29
<i>2.2.3 Sidottuuskaus</i>	<i>32</i>
2.3 YHTEENVETO LUVUN TÄRKEIMMISTÄ TUTKIMUSHAVAINNOISTA	34
3. MUUTOKSET TOIMIALAN TASOLLA	35
3.1 TUOTANTOTAPOJEN MUUTOKSET	35
<i>3.1.1. Toimialan, työehtosopimusten ja liittojen laajat muutokset</i>	<i>35</i>
<i>3.1.2 Toimialan muutokset työajan osalta</i>	<i>38</i>
<i>3.1.3 Yhteenveto tuotantotapojen muutosten problematiikasta</i>	<i>39</i>
3.2. LOPPUTUOTTEIDEN MUUTTUMINEN	40
3.3 TYÖEHTOSOPIMUKSEN VALITSEMISESTA TOIMIALAN MUUTOSTILANTEESSA	42
4. LIITON MAHDOLLISUUS REAGOIDA TOIMIALAN MUUTOKSEEN	45
4.1 SOVELTAMISALARAJAT JA NIISTÄ AIHEUTUVAT RIITATILANTEET	45
<i>4.1.1 Huomioita työehtosopimusten ja niiden soveltamisalojen kehityksestä</i>	<i>45</i>
<i>4.1.2 Liittorajasopimukset</i>	<i>47</i>
<i>4.1.3 Sopimusalaan liittyvät ongelmatilanteet työntekijäpuolella</i>	<i>48</i>
<i>4.1.4 Sopimusrajojen muuttamisesta</i>	<i>50</i>
<i>4.1.5 Konsiliaatiomenettely: oma menettely liitto- ja sopimusrajariitojen erimielisyyksiä varten</i>	<i>52</i>
4.2 KOLLISIOT YLEISSITOVUUSKENTÄSSÄ JA MONIALAYRITYKSISSÄ	53

4.3. VASTUSTUS JÄSENISTÖLTÄ	56
5. MUUTOKSET YRITYSTASOLLA	58
5.1. TOIMINNAN MUUTOS TYÖEHTOSOPIMUKSEN VAIHTAMISEN SYYNÄ	58
<i>5.1.1 Toiminnan muutoksesta syntyvät kilpailunäkökohdat ja työehtosopimuksen vaihtaminen</i>	58
<i>5.1.2 Yritysjärjestelyjen vaikutus sovellettavaan työehtosopimukseen</i>	59
5.2 MUITA TYÖEHTOSOPIMUKSEN VAIHTAMISEN SYITÄ	61
5.2.1 Laajempia kilpailunäkökohtia	61
5.2.1.1 Kansainvälinen kilpailu	61
5.2.1.2 Kilpailijoiden toiminta ja määrä	63
5.2.2 Henkilöstön vaikutus työehtosopimukseen	65
5.2.2.1 Työehtosopimuksesta johtuvat työsuhteen ehdot ja tasapuolinen kohtelu	65
5.2.2.2 Uuden työntekijäliiton edustavuus	67
5.2.3 Palveluiden yksityistäminen	68
6. TYÖEHTOSOPIMUKSEN VAIHTAMISEN TOTEUTTAMINEN KÄYTÄNNÖSSÄ	70
6.1. JÄRJESTÄYTYMISEN MUUTTAMINEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN VAIHTAMISKEINONA	70
<i>6.1.1 Työnantajan järjestäytymisen vaihtaminen</i>	70
<i>6.1.2 Muu sovellettavaan työehtosopimukseen vaikuttaminen</i>	72
<i>6.1.3 Työntekijöiden järjestäytymisen muuttaminen ja työrauha</i>	73
6.2. SOVELTAMISALAN TULKINTA VAIHTAMISTILANTEESSA	75
6.3. AIKAPRIORITEETTIPERIAATTEEN MERKITYS TYÖEHTOSOPIMUSTA VAIHDETTAESSA	76
<i>6.3.1 Aikaprioriteettiperiaate sovellettavan työehtosopimuksen ratkaisijana</i>	76
<i>6.3.2 Aikaprioriteettiperiaatteesta poikkeaminen</i>	78
7. LOPUKSI	81

Lähteet

Kirjallisuus

Aarnio 1982

Aarnio, Aulis: Oikeussäännösten tulkinnasta - Tutkimus lainopillisen perustelun rationaalisuudesta ja hyväksyttävyydestä. Helsingin Yliopiston Monistuspalvelu. Helsinki 1982.

Aarnio 1989

Aarnio, Aulis: Laintulkinnan teoria. Yleisen oikeustieteen oppikirja. WSOY. Juva 1989.

Aarnio 1997

Aarnio, Aulis: Oikeussäännösten systematisointi ja tulkinta. Teoksessa Häyhä, Juha (toim.): Minun metodini. Werner Söderström Lakitieto Oy. Helsinki 1997, s. 35–56.

Aarnio 2006

Aarnio, Aulis: Tulkinnan taito – ajatuksia oikeudesta, oikeustieteestä ja yhteiskunnasta. WSOY. Helsinki 2006.

Ahlberg – Bruun 2008

Ahlberg, Kerstin; Bruun, Niklas: Voivatko työehtosopimukset pysyä vain kansallisina. Teoksessa Orasmaa, Pekka; Kröger, Tarja (toim.): Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja 2007–2008. Yliopistopaino. Helsinki 2008, s. 3–16.

Alasuutari 2011

Alasuutari, Pertti: Laadullinen tutkimus 2.0 (4., uudistettu painos). Vastapaino. Tampere 2011.

Bruun 1979

Bruun, Niklas: Kollektivavtal och rättsideologi – en rättsvetenskaplig studie av de rättsideologiska premisserna för inlemmandet av kollektivavtalet och kollektiva kamptgåder i finsk rättsordning efter år 1924. Juridica. Vammala 1979.

Bruun 2003

Bruun, Niklas: The Autonomy of Collective Agreement. Teoksessa Tiitinen, Kari-Pekka (toim.): Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja 2001–2002. Yliopistopaino. Helsinki 2003, s. 5–46.

Bergholm 2013

Bergholm, Tapio: SAK:n historia. Valkealan Painokarelia 2013.

EK 2014

Toivonen, Satu (toim.): Teollisuus uudistuu – uudistuuko Suomi? Kasvun manifesti yritysten toimintaympäristön uudistamiseksi. Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry:n julkaisuja. Jumo OY 2014.

Engblom 2014

Engblom, Matleena: Työsuhteen ehdot: määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen (2., uudistettu painos). Sanoma Pro. Helsinki 2013.

Ervasti 2004

Ervasti, Kaijus: Empiirinen oikeustutkimus. Teoksessa Lindfors, Heidi (toim.): Empiirinen tutkimus oikeustieteessä. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen tutkimustiedonantoja 64. Helsinki 2004, s. 9–16.

Hemmo – Hoppu 2006

Hemmo, Mika – Hoppu, Kari: Sopimusoikeus. Päivittävä teos Alma Talent Fokus -verkkopalvelussa. Päivitetty 1.7.2019.

Hirvonen 2011

Hirvonen, Ari: Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan. Yleisen oikeustieteen julkaisuja 17. Helsinki 2011.

Huovari – Jauhiainen – Kerkelä – Esala – Härmälä 2014

Janne Huovari – Signe Jauhiainen – Leena Kerkelä – Lauri Esala – Valtteri Härmälä: Alueiden yritys- ja elinkeinorakenteen muutos. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Alueiden kehittäminen 13/2014. Edita Publishing Oy 2014.

Häikiö 2001a

Häikiö, Martti: Nokia Oyj:n historia: Fuusio – Yhdistymisten kautta suomalaiseksi monialayritykseksi 1865–1982. Edita. Helsinki 2001.

Häikiö 2001b

Häikiö, Martti: Nokia Oyj:n historia: Strum und Drang – Suurkaupoilla eurooppalaiseksi elektroniikkayritykseksi 1983–1991. Edita. Helsinki 2001.

Häikiö 2001c

Häikiö, Martti: Nokia Oyj:n historia: Globalisaatio – Telekommunikaation maailmanvalloitus 1992–2000. Edita. Helsinki 2001.

Häikiö 2009

Häikiö, Martti: Nokia – Matka maailman huipulle. Edita. Porvoo 2009.

Kainulainen 2004

Kainulainen, Heini: Teemahaastattelut kriminologisessa tutkimuksessa. Teoksessa Lindfors, Heidi (toim.): Empiirinen tutkimus oikeustieteessä. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen tutkimustiedonantoja 64. Helsinki 2004, s. 17–26.

Kairinen 1979

Kairinen, Martti: Perussuhdeteoriasta työoikeuden yleisten oppien osana: Yliopistollinen väitöskirja. Vammalan Kirjapaino Oy. Vammala 1979.

Kairinen 2004

Kairinen, Martti: Työoikeus perusteineen. Työelämän Tietopalvelu Oy. Raisio 2004.

Kairinen 2007

Kairinen, Martti: Paikallinen sopiminen ja sopimukset. Teoksessa Saarnilehto, Ari (toim.): Sopimus, vastuu, velvoite. Juhlajulkaisu Ari Saarnilehto 1947–21/11–2007. Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta 2007, s. 157–169.

Kairinen – Hietala – Ojanen 2015

Kairinen, Martti – Hietala, Harri – Ojanen, Petteri: Paikallinen sopiminen ja sopimukset (4.,

uudistettu painos) Talentum pro. Liettua 2015.

Kairinen – Lamminen – Murto 2013

Kairinen, Martti; Lamminen, Johannes ja Murto Jari: Työehtosopimusjärjestelmän toimivuus ja kehittäminen. Teoksessa Saloheimo, Jorma (toim.): Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja 2012–2013. Unigrafia Oy. Helsinki 2013, s. 57–82.

Kairinen – Uhmavaara – Murto 2008

Kairinen, Martti – Uhmavaara, Heikki – Murto, Jari: Paikallinen sopiminen yksityisellä sektorilla. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja 2008. Yksityisoikeuden sarja A:121.

Kairinen ym. 2012

Kairinen, Martti; Lamminen, Johannes; Murto, Jari; Rikkilä, Petri ja Uhmavaara, Heikki: Kollektiivisopimukset ja työrauha. Hansaprint Oy. Turku 2012.

Kairinen ym. 2013

Kairinen, Martti – Lamminen, Johannes – Murto, Jari – Rikkilä, Petri – Uhmavaara, Heikki: Kollektiivisopimukset työehtojen turvaajana. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 12/2013. Turku 2013.

Kairinen ym. 2017–2018

Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika: Työoikeus. Oikeuden perusteokset. Päivittävä teos Alma Talent Fokus -verkkopalvelussa. Päivitetty 2017–2018.

Kaisto 2005

Kaisto, Janne: Lainoppi ja oikeusteoria. Edita Publishing Oy. Helsinki 2005.

Kolehmainen 2015

Kolehmainen, Antti: Tutkimusongelma ja metodi lainopillisessa työssä. Teoksessa Miettinen, Tarmo (toim.): Oikeustieteellinen opinnäyte – Artikkeleita oikeustieteellisten opinnäytteiden vaatimuksista, metodista ja arvostelusta. Edilex-julkaisu 2015/29. 2015, s. 1–22.

Kopponen 1954

Kopponen, Urho: Työehtosopimus työsuhteen perussäännöksenä. Sanoma Oy. Helsinki 1954.

Korkea-aho 2004

Korkea-aho, Emilia: Empiirisen oikeustutkimuksen käytäntö. Teoksessa Lindfors, Heidi (toim.): Empiirinen tutkimus oikeustieteessä. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen tutkimustiedonantoja 64. Helsinki 2004, s. 81–90.

Koskinen 1994

Koskinen, Seppo: Paikallisen sopimisen työntekijäpuoli. Teoksessa Tiitinen, Kari-Pekka (toim.): Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 1994. Yliopistopaino. Helsinki 1994, s. 87–130.

Koskinen – Ullakonoja 2005

Koskinen, Seppo; Ullakonoja, Vesa: Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Edita Publishing Oy. Helsinki 2005.

Kröger 1992

Kröger, Tarja: Työehtosopimukseen perustuvasta paikallisesta sopimisesta. Teoksessa Tiitinen, Kari-Pekka (toim.): Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja 1992. Yliopistopaino. Helsinki 1992, s. 31–58.

Kröger 1997

Kröger, Tarja: Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvasta paikallisesta sopimisesta. Teoksessa Orasmaa, Pekka (toim.): Työtuomioistuimien 50 vuotta. Lakimiesliiton kustannus. Helsinki 1997, s. 99–114.

Kröger 2007

Kröger, Tarja: Negatiivinen järjestäytymisvapaus ja yleissitovuusjärjestelmä. Teoksessa Orasmaa, Pekka ja Kröger, Tarja (toim.): Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja 2006. Yliopistopaino. Helsinki 2007, s. 171–182.

Kutvonen 2019

Kutvonen, Elmiira: Järjestäytymättömän työnantajan kompetenssi paikalliseen sopimiseen yleissitovan työehtosopimuksen perusteella. Teoksessa Paanetoja, Jaana (toim.): Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja 2018. Unigrafia Oy. Helsinki 2019, s. 1–60.

Lindfors 2004

Lindfors, Heidi: Empiirinen tieto insolvenssioikeudessa. Teoksessa Lindfors, Heidi (toim.): Empiirinen tutkimus oikeustieteessä. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen tutkimustiedonantoja 64. Helsinki 2004, s. 77–80.

Liukkunen 2014

Liukkunen, Ulla: Yritystoiminnan muutokset ja yhteistoiminta: Tutkimus kansallisesta ja transnationaalista työoikeudesta. Unigrafia. Helsinki 2014.

Liukkunen 2017

Liukkunen, Ulla: Normikompetenssi kollektiivisen työoikeuden normijärjestelmässä ja paikallinen sopiminen. Lakimies 7-8 2017, s. 992–1014.

Lohi 2004

Lohi, Tapani: Empiirisen tiedon hyödyntämisestä jäämistölainopissa. Teoksessa Lindfors, Heidi (toim.): Empiirinen tutkimus oikeustieteessä. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen tutkimustiedonantoja 64. Helsinki 2004, s. 27–40.

Mattila 1990

Mattila, Yrjö: Taloudellisten vaikeuksien vaikutus työsuhteen ehtoihin yrityksessä. Teoksessa Tiitinen, Kari-Pekka (toim.): Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja 1990. Yliopistopaino. Helsinki 1990, s. 53–70.

Minkkinen 2017

Minkkinen, Panu: Oikeus- ja yhteiskuntatieteellinen tutkimus – suuntaus, tarkastelutapa, menetelmä? Lakimies 7-8/2017, s. 908-923.

Murto 2015

Murto, Jari: Ryhmänormit yrityksessä – Tutkimus työntekijäryhmiä koskevien normien asemasta. Suomalainen Lakimiesyhdistys. Helsinki 2015.

Pelkonen 1991

Pelkonen, Jorma: Asianomaisen alan yleissitovan työehtosopimuksen määräytymisestä. Teoksessa Tiitinen, Kari-Pekka (toim.): Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja 1991. Yliopistopaino. Helsinki 1991, s. 167–190.

Palanko 1989

Palanko, Kirsti: Työehtosopimuslain muutosten merkitys palkansaajapuolelle. Teoksessa Tiitinen, Kari-Pekka (toim.): Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja 1989. Yliopistopaino. Helsinki 1989, s. 33–40.

Pohjonen 2009

Pohjonen, Soile: Työehtosopimustoiminta – proaktiivinen näkökulma menettelytapoihin. University of Helsinki Conflict Management Institute/WS Bookwell Oy. Jyväskylä 2009.

M. Saarinen 2013

Saarinen, Mauri: Työsuhdeasioiden käsikirja I (6., uudistettu painos). Edita. Porvoo 2013.

P. Saarinen 2002

Saarinen, Päivi: Kilpailuoikeus ja työehtosopimukset. Teoksessa Helander, Petri; Lavapuro, Juha ja Mylly, Tuomas (toim.): Yritys eurooppalaisessa oikeusyhteisössä. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä 2002, s. 485–516.

Saloheimo 2007

Saloheimo, Jorma: Kilpailevista työehtosopimuksista. Teoksessa Saarnilehto, Ari (toim.): Työoikeus tänään: Juhlajulkaisu Martti Kairinen 1947 – 24/6 – 2007. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä 2007, s. 133–148.

Saloheimo 2008

Saloheimo: Työehtosopimusosoikeuden perusteet. Talentum. Helsinki 2008.

Saloheimo 2012

Saloheimo, Jorma: Työ- ja virkaehtosopimusoikeus (2. uud. painos). Talentum. Helsinki 2012.

Sarkko 1973

Sarkko, Kaarlo: Työehtosopimuksen määräysten oikeusvaikutukset. Suomen Lakimiesliiton Kustannus Oy. Vammala 1973.

Sarkko 1980

Sarkko, Kaarlo: Työoikeus. Yleinen osa. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja B-sarja N: o 160. Helsinki 1980.

Suviranta 1997

Suviranta, Antti: Työtaisteluoikeuden rajoittamisesta. Teoksessa Orasmaa, Pekka (toim.): Työtuomioistuin 50 vuotta. Lakimiesliiton kustannus. Jyväskylä 1997, s. 215–231.

Tiitinen 1985

Tiitinen, Kari-Pekka: Procedures and structures of collective bargaining at the enterprise and plant levels in Finland. Teoksessa Tiitinen, Kari-Pekka (toim.): Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja 1985. Yliopistopaino. Helsinki 1985, s. 49–62.

Tiitinen – Kröger 2015

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus (6. uudistettu painos). Talentum Media. Helsinki 2015.

Timonen 1998

Timonen, Pekka: Johdatus lainopin metodiin ja lainopilliseen kirjoittamiseen. Helsingin yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta. Helsinki 1998.

Tuomi – Sarajärvi 2018

Tuomi, Jouni – Sarajärvi, Anneli: Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki 2018.

Uhmavaara 2007

Uhmavaara, Heikki: Työelämä joustaa paikallisesti sopimalla. Teoksessa Saarnilehto, Ari

(toim.): Työoikeus tänään, Juhlajulkaisu Martti Kairinen 1947–24/6–2007. Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta 2007, s. 169–177.

Valkama 1976

Valkama, Esko-Voitto: Työmarkkinajärjestöt. Teoksessa Leskinen, Esko (toim.) – Heikkilä, Ensio – Kärkkäinen, Uolevi – Liinamaa, Keijo – Montonen, V.S. – Mäenpää, Martti – Lappalainen, Jukka-Pekka – Savola, Matti – Särömaa, Matti J. – Tiitola, Markus – Valkama, Esko-Voitto – Waris, Heikki: Työmarkkinajärjestöt. Oy Weilin + Göös Ab:n kirjapaino. Tapiola 1976, s. 16–27.

Vuorio 1955

Vuorio, Jorma: Työsuhteen ehtojen määrääminen. Suomalaisen Lakimiesyhdistyksen julkaisu B-sarja N: o 76. Turku 1955.

Waris 1976

Waris, Heikki: Työmarkkinajärjestöjen kehitys Suomessa. Teoksessa Leskinen, Esko (toim.) – Heikkilä, Ensio – Kärkkäinen, Uolevi – Liinamaa, Keijo – Montonen, V.S. – Mäenpää, Martti – Lappalainen, Jukka-Pekka – Savola, Matti – Särömaa, Matti J. – Tiitola, Markus – Valkama, Esko-Voitto – Waris, Heikki: Työmarkkinajärjestöt. Oy Weilin + Göös Ab:n kirjapaino. Tapiola 1976, s. 9–15.

Ylhäinen 2004

Ylhäinen, Marjo: Oikeussosiologia lainopin tutkimuksessa. Teoksessa Lindfors, Heidi (toim.): Empiirinen tutkimus oikeustieteessä. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen tutkimustiedonantoja 64. Helsinki 2004, s. 41–52.

Äimälä – Kärkkäinen 2017

Äimälä, Markus – Kärkkäinen, Mika: Työsopimuslaki (5. uudistettu painos). Alma Talent. Helsinki 2017.

Virallisaineisto***Hallituksen esitykset***

HE 20/1946 vp

Hallituksen esitys työehtosopimuslaiksi ja laiksi työtuomioistuimesta HE 20/1946 vp.

HE 34/1996 vp

Hallituksen esitys Eduskunnalle työaikalaiksi ja laiksi kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetun lain 9 §:n muuttamisesta HE 34/1996 vp.

HE 157/2000 vp

Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi HE 157/2000 vp.

HE 158/2018 vp

Hallituksen esitys eduskunnalle työaikalaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi HE 158/2018 vp.

Komitean mietinnöt

KM 1993:34

Työmarkkinajärjestelmien kehittämiskomitean loppumietintö KM 1993:34.

KM 2000:1

Työsopimuslakikomitean mietintö KM 2000:1.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan lausunnot

TyVL 8/2007 vp

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan lausunto 8/2007 vp.

Oikeuskäytäntö***Työtuomioistuin***

TT 1972:28

TT 1972:60

TT 1974:15

TT 1976:109

TT 1978:24

TT 1981:112

TT 1986:49

TT 1987:59

TT 1989:100

TT 1989:135

TT 1993:105

TT 1994:9

TT 1996:25

TT 2001:22

TT 2003:16

TT 2003:45

TT 2003:56

TT 2004:25

TT 2004:32

TT 2004:117

TT 2005:30

TT 2005:102

TT 2005:126

TT 2006:5

TT 2006:37

TT 2007:45

TT 2007:56

TT 2007:70

TT 2007:76

TT 2007:87

TT 2008:31

TT 2009:57

TT 2009:89

TT 2009:90

TT 2009:114

TT 2010:5

TT 2011:2

TT 2011:3

TT 2011:8

TT 2011:29

TT 2012:86

TT 2012:132

TT 2013:43

TT 2013:63

TT 2014:89

TT 2014:167

TT 2014:184

TT 2016:107

TT 2017:113

TT 2017:141

TT 2017:170

TT 2018:20

TT 2018:82

TT 2019:66

TT 2019:67

TT 2019:71

TT 2019:74

Korkein oikeus

KKO 1990:180

KKO 1992:18

KKO 2004:103

KKO 2010:5

KKO 2016:18

Euroopan unionin tuomioistuim

EUT C-341/05 Laval un Partneri

Asia C-341/05 Laval un Partneri Ltd v. Svenska Byggnadsarbetareförbundet ym.

EUT C-438/05 Viking

Asia C-438/05 International Transport Workers' Federation ja Finnish Seamen's Union v. Viking Line ABP ja OÜ Viking Line Eesti.

Työehtosopimukset

ICT-alan työehtosopimus toimihenkilöille

ICT-alan työehtosopimus toimihenkilöille 1.11.2017–31.1.2020, sopijapuolina Palvelualojen työnantajat PALTA ry ja Ammattiliitto Pro ry.

ICT-alan työehtosopimus ylemmille toimihenkilöille

ICT-alan työehtosopimus ylemmille toimihenkilöille 1.11.2017–31.10.2020, sopijapuolina Palvelualojen työnantajat PALTA ry ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry.

Kaupan automiesten työehtosopimus

Kaupan automiesten työehtosopimus 1.2.2017–31.1.2021, sopijapuolina Suomen Kaupan Liitto ry, Palvelualojen työnantajat PALTA ry ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry.

Kaupan työehtosopimus

Kaupan työehtosopimus 1.2.2018–31.1.2020, sopijapuolina Suomen Kaupan Liitto ry:n ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry.

Kemian perusteollisuuden työehtosopimus

Kemian perusteollisuuden työehtosopimus 1.12.2017–31.10.2020, sopijapuolina Kemianteollisuus KT ry ja Teollisuusliitto ry.

Kiinteistöpalvelualan työehtosopimus

Kiinteistöpalvelualan työehtosopimus 1.2.2018–31.1.2020, sopijapuolina Kiinteistötyönantajat ry ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry.

Lehdistön työehtosopimus

Lehdistön työehtosopimus 1.12.2017–31.1.2020, sopijapuolina Medialiitto ry ja Suomen Journalistiliitto ry.

Matkatoimistoja koskeva työehtosopimus

Matkatoimistoja koskeva työehtosopimus 1.2.2017–30.4.2021, sopijapuolina Palvelualojen työnantajat PALTA ry ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry.

Media- ja painoalan työehtosopimus

Media- ja painoalan työehtosopimus 1.2.2018–31.1.2021, sopijapuolina Medialiitto ry ja Teollisuusliitto ry.

Rahoitusalan työehtosopimus

Rahoitusalan työehtosopimus 25.3.2018–31.1.2021, sopijapuolina Finanssiala ry, Palvelualojen työnantajat PALTA ry, Ammattiliitto Pro ry, Ammattiliitto Nousu ry ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry.

Rakennusalan työehtosopimus

Rakennusalan työehtosopimus 1.5.2018–30.4.2020, sopijapuolina Talonrakennusteollisuus ry ja Rakennusliitto ry.

Sähköistys- ja sähköasennusalan työehtosopimus

Sähköistys- ja sähköasennusalan työehtosopimus 1.2.2018–31.3.2020, sopijapuolina Sähkötekniset työnantajat STTA ry, Palvelualojen työnantajat PALTA ry ja Sähköalojen ammattiliitto ry.

Teknologiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus

Teknologiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus 2.11.2017–31.10.2020, sopijapuolina Teknologiateollisuus ry ja Ammattiliitto Pro ry.

Teknologiateollisuuden työehtosopimus 1.11.2016–31.10.2017

Teknologiateollisuuden työehtosopimus 1.11.2016–31.10.2017, sopijapuolina Teknologiateollisuus ry ja Metallityöväen Liitto ry.

Teknologiateollisuuden työehtosopimus

Teknologiateollisuuden työehtosopimus 8.11.2017–31.10.2020, sopijapuolina Teknologiateollisuus ry ja Teollisuusliitto ry.

Teknologiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus

Teknologiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus 15.11.2017–31.10.2020, sopijapuolina Teknologiateollisuus ry ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry.

Tietotekniikan palvelualan työehtosopimus

Tietotekniikan palvelualan työehtosopimus 1.11.2017–31.10.2020, sopijapuolina Teknologia-teollisuus ry, Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry ja Tietoalan toimihenkilöt ry.

Tulostusalan työehtosopimus

Tulostusalan työehtosopimus 1.3.2018–29.2.2020, sopijapuolina Palvelualojen työntajat PALTA ry ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry.

Viestintäalan toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus

Viestintäalan toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus 1.2.2018–31.1.2021, sopijapuolina Medialiitto ry ja Viestintäalan toimihenkilöt Grafinet ry.

Viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimus

Viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimus 1.11.2017 – 31.10.2019, sopijapuolina Palvelualojen työnantajat PALTA ry ja Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry.

Internet-lähteet

Ammattiliitto Pro ry:n verkkosivut: Me olemme Pro

Ammattiliitto Pro ry:n verkkosivut <https://www.proliitto.fi/me-olemme-pro>, tarkistettu 20.10.2019.

Finlex-sivusto: Työehtosopimuslaki (436/1946)

Finlex-sivusto <https://www.finlex.fi/fi/laki/smur/1946/19460436>, tarkistettu 20.10.2019.

Kansan uutisten verkkosivu: Postin väki kyllästyi tes-shoppailuun 8.4.2019

Kansan uutisten verkkosivut <https://www.kansanuutiset.fi/artikkeli/4064050-postin-vaki-kyllastyi-tes-shoppailuun>, tarkistettu 20.10.2019.

Kauppalehden verkkosivut: Posti siirtää kaikki varhaisjakajansa halvemman työehtosopimuksen piiriin 27.6.2017

Kauppalehden verkkosivut <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/posti-siirtaa-kaikki-varhaisjakajansa-halvemman-tyoehtosopimuksen-piiriin/33cf0f10-c183-3ece-ae35-5def4377f605>, tarkistettu 20.10.2019.

Lakimiesuutisten verkkosivut: Työriitojen sovittelu muuttuvassa ympäristössä 7.1.2014

Lakimiesuutisten verkkosivut <https://lakimiesuutiset.fi/tyoriitojen-sovittelu-muuttuvassa-ymparistossa/>, tarkistettu 20.10.2019.

Nokia Oyj:n verkkosivut: Historiamme

Nokia Oyj:n verkkosivut https://www.nokia.com/fi_fi/tietoa-nokiasta/mita-teemme/historiamme/, tarkistettu 20.10.2019.

Palvelualojen ammattiliitto PAMin verkkosivut: PAMin Selin: TES-shoppailu ja sopimuskiistat ennaltaehkäistävä 13.3.2014

Palvelualojen ammattiliitto PAMin verkkosivut <https://www.pam.fi/uutiset/pamin-selin-tes-shoppailu-ja-sopimuskiistat-ennaltaehkaistava-2.html>, tarkistettu 20.10.2019.

Palvelualojen ammattiliitto PAMin verkkosivut: Sopimusalatoimikunta

Palvelualojen ammattiliitto PAMin verkkosivut <https://www.pam.fi/wiki/sopimusalatoimikunta.html>, tarkistettu 20.10.2019.

Palvelualojen ammattiliitto PAMin verkkosivut: Työehtosopimusneuvottelut

Palvelualojen ammattiliitto PAMin verkkosivut <https://www.pam.fi/wiki/tyoehtosopimusneuvottelut.html>, tarkistettu 20.10.2019.

Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n verkkosivut: PALTA

Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n verkkosivut <https://www.palta.fi/palta>, tarkistettu 20.10.2019.

Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n verkkosivut: Posti halpuutti työntekijänsä – PAU käynnistää lakot postissa 29.8.2019

Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n verkkosivut <https://www.pau.fi/viestinta/ajankohdista/posti-halpuutti-tyontekijansa-pau-kaynnistaa-lakot-postissa.html>, tarkistettu 20.10.2019.

Työehtoshoppailu-verkkosivut

Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n ”työehtoshoppailua” käsittelevät verkkosivut <https://www.tyoehtoshoppailu.fi>, tarkistettu 20.10.2019.

Posti Group Oyj:n verkkosivut: Posti järjestää toimintojaan pakettilajittelussa – uudistuksella vastataan muuttuviin asiakastarpeisiin 29.8.2019

Posti Group Oyj:n verkkosivut <https://www.posti.com/media/mediauutiset/2019/posti-jarjestaa-toimintojaan-pakettilajittelussa/>, tarkistettu 20.10.2019.

SAK:n verkkosivut: Työmarkkinajärjestöjen yhteisellä menettelyllä turvataan työmarkkinoiden vakautta 15.5.2008

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK:n internet-sivut <https://www.sak.fi/ajankohdista/uutiset/tyomarkkinajarjestojen-yhteisella-menettelylla-turvataan-tyomarkkinoiden-vakautta>, tarkistettu 20.10.2019.

Seura-lehden verkkosivut: TES-shoppailu alkoi: jopa 500 eron palkka-alea pelkäävät nyt leipurit ja kondiittorit 26.6.2019

Seura-lehden verkkosivut <https://seura.fi/asiat/ajankohtaista/tes-shoppailu-alkoi-jopa-500-euron-palkka-alea-pelkaavat-nyt-leipurit-ja-kondiittorit/>, tarkistettu 20.10.2019.

Talouselämän verkkosivut: Työt karkaavat Espanjaan ”joustamattomuuden takia” – Elisan tytäryhtiö irtisanoo 34 27.1.2016

Talouselämän internet-sivut <https://www.talouselama.fi/uutiset/tyot-karkaavat-espanjaan-joustamattomuuden-takia-elisan-tytaryhtio-irtisanoo-34/5ee0fe4b-cca3-3198-b0b7-fbaeb4527350>, tarkistettu 20.10.2019.

Teollisuusliitto ry:n verkkosivut: Historia

Teollisuusliitto ry:n verkkosivut <https://www.teollisuusliitto.fi/liitto/historia/>, tarkistettu 20.10.2019.

Työ- ja elinkeinoministeriön verkkosivut: Kauppojen aukioloajat

Työ- ja elinkeinoministeriön verkkosivut <https://tem.fi/kauppojen-aukioloajat>, tarkistettu 20.10.2019.

YIT:n verkkosivut: Jakautuminen

YIT:n verkkosivut <https://www.yitgroup.com/fi/sijoittajat/yit-sijoituskohteena/yrityskauppa-historia/jakautuminen>, tarkistettu 20.10.2019.

Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry:n verkkosivut: YTN

Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry:n verkkosivut <https://ytn.fi/ytn/>, tarkistettu 20.10.2019.

YLE:n verkkosivut: Miehistöstäkö yhteysalusten kilpailutusten maksajia? 7.9.2015

Yleisradio Oy YLE:n verkkosivut <https://yle.fi/uutiset/3-8284996>, tarkistettu 20.10.2019.

YLE:n verkkosivut: Voisiko sinunkin työnantajasi vaihtaa työehtosopimusta ja laskea palkkoja Postin tapaan? 8 kysymystä ja vastausta 2.9.2019

Yleisradio Oy YLE:n verkkosivut <https://yle.fi/uutiset/3-10950243>, tarkistettu 20.10.2019.

Muut lähteet

Autoliikenteen Työnantajaliitto ry ALT:n säännöt.

Haastattelututkimus: aikavälillä 1.6.2019–4.10.2019 suoritetuissa haastattelussa haastateltiin asiantuntijoita yhteensä kahdeksasta eri työmarkkinajärjestöstä, joista neljä työnantajapuolelta ja neljä palkansaajapuolelta.

Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n säännöt.

Sopimus järjestö- ja sopimusrajojen kehityksen seuranta- ja ennakointimenettelystä, allekirjoitettu 15.5.2008, osapuolina AKAVA, Elinkeinoelämän keskusliitto, Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK, Kirkon työmarkkinalaitos, Kunnallinen työmarkkinalaitos ja Valtion työmarkkinalaitos.

Teknolohiateollisuus ry:n säännöt.

Lyhenteet

AKAVA	Korkeasti koulutettujen työmarkkinajärjestö
AKT	Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry
EK	Elinkeinoelämän keskusliitto ry
HE	Hallituksen esitys
Kaupan liitto	Suomen Kaupan Liitto ry
KKO	Korkein oikeus
konsiliaatiosopimus	Sopimus järjestö- ja sopimusrajojen kehityksen seuranta- ja ennakointimenettelystä, allekirjoitettu 15.5.2008, osapuolina AKAVA, Elinkeinoelämän keskusliitto, Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK, Kirkon työmarkkinalaitos, Kunnallinen työmarkkinalaitos ja Valtion työmarkkinalaitos
KT	Kemianteollisuus KT ry
PALTA	Palvelualojen työnantajat ry
PAM	Palvelualojen ammattiliitto ry
Pro	Ammattiliitto Pro ry
SAK	Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö ry
STTK	toimihenkilökeskusjärjestö
TEhtoL	Työehtosopimuslaki
TSL	Työsopimuslaki
TT	Työtuomioistuin
YTN	Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry

Kuvat

Kuva 1: Työehtosopimuskenttä vuoden 1946 TEhtoL:a säädettäessä erityisesti teollisuuden aloilla.

Kuva 2: Työehtosopimuskentän nykymuoto. Muutostilanteiden aiheuttamat kollisiot poistavat alakohtaisuutta.

Kuva 3: Muutostilanteet poistavat alakohtaisuutta ja lisäävät kollisioita varsinkin toimialojen ja työehtosopimusten reuna-alueilla.

Kuva 4: Tutkielmassa hahmoteltu toimintaympäristön, toimialan ja toiminnan muutos. Punaisella kurstiivilla tutkimuskysymys.

1. Johdanto

1.1. Tutkimuksen tausta ja tutkimuskysymykset

1.1.1 Työehtosopimus, sen vaikutus ja sen valinta

Työehtosopimus määritellään työehtosopimuslain (436/1946, myöhemmin TEhtol) 1 §:ssä sopimukseksi, jonka yksi tai useampi työnantaja taikka rekisteröity työnantajain yhdistys tekee yhden tai useamman rekisteröidyn työntekijäin yhdistyksen kanssa ehdoista, joita työehtosopimuksissa tai työsuhteissa muuten on noudatettava. Tästä lainkohdasta, työoikeudessa vakiintuneesta perussuhdeteoriasta sekä työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmästä voidaan huomata, että työehtosopimus on työsuhteen säännöstyskeino. Työehtosopimusta voidaankin pitää jopa tärkeimpänä työsuhdetta sisällöllisesti sääntelevänä normilähteenä.¹

Työehtosopimus on luonteeltaan *normisopimus*, jonka nimenomainen tarkoitus on sen solmi-joille annetun säännöstämiskompetenssin² avulla luoda määräyksiä, jotka vaikuttavat työehtosopimuksen osapuolten lisäksi myös kolmansien välisissä oikeussuhteissa.³ Näillä normimääräyksiksi kutsutuilla työehtosopimuksen ehdoilla toteutetaan työehtosopimuksen erästä tärkeintä tarkoitusta eli *työsuhteen ehtojen yhdenmukaistamista*.⁴ Työehtosopimuksen eräs pääpiirre onkin sen joukkoluonne, eli tehtävä kollektiivisten ehtojen sääntelijänä.⁵ Ehtojen yhdenmukaistaminen, mikä yleensä tapahtuu vähimmäisehtojen ja työntekijöiden perusoikeuksien suojaamisen kautta, taas toteuttaa osaltaan *työntekijän suojelun periaatetta*, joka on suomalaisen työoikeuden keskeisimpiä tavoitteita.⁶ Ehtojen yhdenmukaistaminen myös *estää työsuhteen ehdoista kilpailemisen työntekijöiden välillä* ja tätä myötä myöskin työsuhteen ehtojen

¹ Asiasta esim. Kairinen 1979 s. 93, Vuorio 1955 s. 403–404, Koskinen – Ullakonoja 2005 s. 40, Sarkko 1980 s. 285 ja Kairinen 2004 s. 130, työsuhteen ehdoista ja työmarkkinajärjestöjen (ja tätä myötä työehtosopimusten) asemasta rajojen asettajina Mattila 1990 s. 53 sekä Tiitinen – Kröger 2015 s. 767.

² Sarkko 1980 s. 199. Lainsäätäjä antaa säännöstämiskompetenssin kompetenssinormilla (käytännössä lailla), esim. TEhtol 1 §:ssä valtuutus solmia työehtosopimuksia on annettu työnantajalle taikka rekisteröidylle työnantajain yhdistykselle sekä rekisteröidylle työntekijäin yhdistykselle. Kompetenssinormeista tarkemmin esim. Aarnio 1989 s. 75, missä todetaan muun muassa, että kompetenssinormit kertovat kuka voi käyttää valtaa. Säännöstämiskompetenssia nimitetään myös normikompetenssiksi, joka on määritelty kelpoisuudeksi ottaa työehtosopimukseen kolmansia velvoittavia määräyksiä, ks. Liukkunen 2017 s. 998.

³ Esim. Tiitinen 1985 s. 51, Sarkko 1973 s. 22 ja Liukkunen 2017 s. 998 todettu, että työehtosopimuksien edellytetään sisältävän normimääräyksiä, eli määräyksiä, jotka velvoittavat kolmansia.

⁴ Kairinen 2004 s. 141–142 ja Bruun 1979 s. 166 lainsäätäjä on delegoinut lainsäätämiskompetenssiaan työehtosopimuksen osapuolille.

⁵ Kairinen 2004 s. 131.

⁶ Asiasta esim. Bruun 1979 s. 234 ja 239. Bruun muun muassa mainitsee, että työehtosopimuksen määräyksiä tulkittaessa työntekijän suojelun periaate otetaan huomioon pääsääntönä.

huononemisen.⁷ Työehtosopimuksen kuvattu normiluonne tekee siitä äärimmäisen mielenkiintoisen tutkimuksen kohteen.

Koska työehtosopimuksen normivaikutus toteutuu ensisijaisesti työsuhteessa vaikuttaen suuresti työsuhteen ehtojen sisältöön,⁸ *työehtosopimus ei vaikuta niinkään työmarkkinajärjestöjen välillä, vaan työnantajan ja työntekijän välisessä oikeussuhteessa.*⁹ Työehtosopimuksen kolmansia osapuolia velvoittavan vaikutuksen takia ei ole yhdentekevää kummallekaan työsuhteen osapuolelle, työntekijälle tai työnantajalle, mikä työehtosopimus tulee noudatettavaksi työsuhteessa. Etenkin työnantajan on tärkeää selvittää, mikä työehtosopimus voi tulla sovellettavaksi kyseisessä yrityksessä työskentelevien työntekijöiden työsuhteisiin. Ei ole lainkaan epätavallista, että työnantaja pyrkii myös aktiivisesti valitsemaan sovellettavan työehtosopimuksen.¹⁰

Työehtosopimuksen valintaan liittyy usein erilaisia toimenpiteitä, kuten tiettyyn liittoon liittyminen, sillä työehtosopimuksen soveltaminen määräytyy ensisijaisesti TEhtol 4 §:stä ilmenevän *normaalisitovuuden* perusteella, jonka mukaan työnantaja soveltaa työsuhteeseen sen työehtosopimuksen määräyksiä, jonka sopijaosapuolena toimineeseen liittoon tämä kuuluu.¹¹ Normaalisitovan työehtosopimuksen soveltuvuus määritellään työehtosopimuksessa sovittujen soveltamisalaa koskevien määräysten perusteella. Useimmissa tilanteissa nämä määräykset johtavat työehtosopimuksen soveltamiseen työnantajan toimialan perusteella.¹²

Kun työnantaja ei ole järjestäytynyt liittoon, voi velvollisuus noudattaa työehtosopimusta perustua yleissitovuuteen. Yleissitovuuden kiteyttää työsopimuslain (55/2001, myöhemmin TSL) 2:7, jonka mukaan ”työnantajan tulee noudattaa työsuhteissaan vähintään valtakunnallisen, asi-

⁷ Kopponen 1954 s. 43 ja M. Saarinen 2013 s. 84.

⁸ Sarkko 1973 s. 133, työehtosopimuksen ehdot tulevat työsuhteen pakottavaksi ehdoiksi johtuen esim. TEhtol 6 §:stä, jonka mukaan työsopimuksella sovittu ehto, joka on ristiriidassa työehtosopimuksen kanssa, joutuu väistymään. Tässä tosin on huomioitava, että edullisemmuusperiaatteen nojalla pääsääntö on, että ristiriitatilanteessa noudatetaan työntekijälle työehtosopimusmääräyksiä edullisempia työsopimusmääräyksiä. Edullisemmuusperiaatteesta voidaan kuitenkin poiketa, ks. esim. TT 2019:74. Enemmän edullisemmuusperiaatteesta ks. Tiitinen – Kröger 2015 s. 805–807 ja Sarkko 1980 s. 291.

⁹ Sarkko 1973 s. 4, Sarkko 1980 s. 181, Koskinen – Ullakonoja 2005 s. 40 ja Kairinen ym. 2013 s. 20.

¹⁰ nähtävissä esimerkiksi oikeuskäytännöstä, mm. EUT C-341/05 Laval un Partneri ja TT 2005:126.

¹¹ Engblom 2014 s. 46 ja Kairinen ym. 2017–2018 luku V KOLLEKTIIVINEN TYÖOIKEUS, alaluku 2. Työehtosopimussidonnaisuus, josta kohta Henkilöllinen sitovuus.

¹² Kairinen ym. 2017–2018 luku I TYÖOIKEUDEN PERUSTEITA, alaluku 2. Työoikeuden normijärjestelmä, josta kohta Yleissitovalta työehtosopimukselta vaadittavat ominaisuudet.

anomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä.”¹³

1.1.2 Muuttuva työehtosopimuskenttä ja työehtosopimusjärjestelmän muuttumattomuus

Koska sovellettavaan työehtosopimukseen vaikuttaa olennaisesti työnantajan järjestäytyminen ja työnantajan harjoittama toiminta, on itselleni herännyt kysymys siitä, *miten hyvin työehtosopimusjärjestelmä pystyy reagoimaan työnantajan toimintaan, ja täten mahdollisesti järjestäytymiseen, liittyviin muutoksiin*. Perehdyttyäni tarkemmin työnantajan toiminnan muutoksiin, ja täten mahdollisiin muutoksiin järjestäytymisessä, huomasin, ettei asiaa ole tutkittu nimenomaan aitojen toimialan tai toiminnan muutosten sekä työehtosopimusjärjestelmän mukautumisen näkökulmista, vaan vaihtamisproblematiikkaa on pohdittu lähinnä sovellettavan työehtosopimuksen valitsemisen kannalta.¹⁴

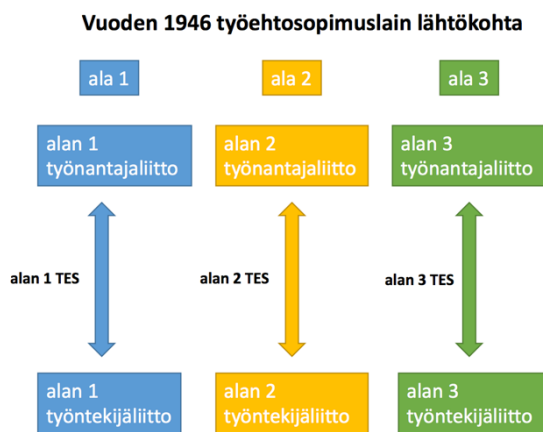
Yritystoiminnan pitkäjänteisyyden ja muuttumistaipumuksen takia pidän tätä tutkimuksen puutetta aukkokohtana, joka altistaa työelämän epävarmuustekijöille. Siksi tässä tutkimuksessa pyrin selvittämään, *mistä johtuu, että työehtosopimukset voivat olla kollisiossa keskenään*. Tutkimus suuntautuu siis jo aiemmissa tutkimuksissa tutkittua sovellettavan työehtosopimuksen valitsemistilannetta edeltävään aikaan eli kollision aiheuttavien tekijöiden tarkasteluun. Tarkoituksena on muun muassa kuvata, *miten maailma, yritysmaailma ja tätä kautta työehtosopimuskenttä on muuttunut, ja onko nämä muutokset huomioitu riittävästi työehtosopimusjärjestelmässä*. Tavoite on, että tutkimuksen tuloksena ymmärrämme aiempaa paremmin, miksi työehtosopimusten vaihtamiseen johtavia tilanteita sekä niitä mahdollistavia työehtosopimuksen kollisiotilanteita pääsee syntymään.

Epäilyksiä työehtosopimuslain muuntautumiskyvystä ja nykyaikaisuudesta on omalta osaltani herättänyt se, ettei vuonna 1946 voimaan astunutta työehtosopimuslakia ole muutettu kuin

¹³ TSL 2:8 pykälässä säädetään, että muun muassa yleissitovuuden vahvistamisesta ja voimassaolosta säädetään työehtosopimuksen yleissitovuudesta annetussa laissa (56/2001). Kyseisen lain mukaan yleissitovuuden vahvistaa yleissitovuuslautakunta. Työehtosopimuksen yleissitovuudesta annetun lain 1 §:n mukaan ”työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta vahvistaa päätöksellään, onko sille työehtosopimuslain 2 §:n nojalla toimitettu työehtosopimuslain 2 luvun 7 §:n 1 momentissa tai erityisopimuslain (756/2011) 2 luvun 6 §:n 1 momentissa tarkoitettulla tavalla edustava soveltamisalallaan.”

¹⁴ Lähinnä omaa tutkimustani on Saloheimo 2007.

muutamia kertoja, ja lain peruseriaatteen ovat pysyneet muuttumattomina.¹⁵ Tämä on nähdäkseen siinä mielessä ongelmallista, *ettei työehtosopimuskehittä suinkaan ole yhteiskunnan ja yritysmaailman muuttuessa pysynyt muuttumattomana vuoden 1946 työehtosopimuslakia vastaavassa tilassa*. Vuoden 1946 lakia säädettäessä yritysten toimialojen rajat ovat olleet nykyistä selkeämmät. Toimialojen sisällä on ollut alakohtaiset työnantaja- ja työntekijäliitot, jotka ovat olleet melko suoraviivaisesti toistensa vastinpareja. Esimerkiksi metalliteollisuudella, kemiateollisuudella ja metsäteollisuudella on ollut omat alalla toimivat työnantaja- ja työntekijäliitot, jotka ovat solmineet alan työehtosopimukset.



Kuva 1: Työehtosopimuskehittä vuoden 1946 TEhtL:a säädettäessä erityisesti teollisuuden aloilla.

Työehtosopimuslain säätämisen jälkeen Suomen elinkeinorakenne ja myös työnantaja- ja työntekijäliittojen rakenteet ovat muuttuneet varsin paljon.¹⁶ Palvelualojen merkitys on kasvanut huomattavasti ja on syntynyt kokonaan uudenlaisia toimialoja.¹⁷ Toimialojen väliset rajat ovat osittain hämärtyneet. Työnantaja- ja työntekijäpuolella on tapahtunut useita liittojen fuusioita, minkä seurauksena työntekijäpuolen liitot solmivat työehtosopimuksia yhä useamman työnantajaliiton kanssa ja työnantajapuolen liitot vastaa-

vasti yhä useamman työntekijäliiton kanssa yhä useammalle alalle.¹⁸

Edellä mainituista syistä työnantajan voi olla joskus vaikeaa hahmottaa, minkä toimialan työehtosopimuksen piiriin työnantajan toiminta kuuluu ja mihin liittoon sen pitäisi järjestäytyä.

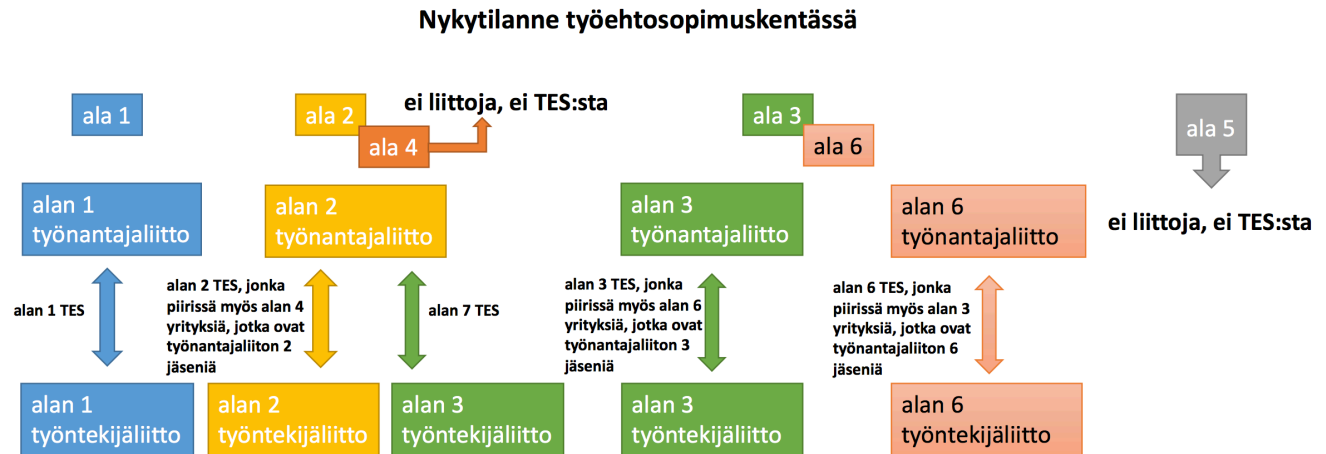
¹⁵ Työehtosopimuslakia on muutettu alle kymmenen kertaa, viimeisin muutos on tullut voimaan 1.1.2002, asian voi tarkistaa esim. Finlex-sivusto: Työehtosopimuslaki (436/1946), ks. myös Saloheimo 2008 s. 15 ja Liukkunen 2017 s. 992.

¹⁶ Elinkeinorakenteen muutoksesta esim. Huovari – Jauhiainen – Kerkelä – Esala – Härmälä 2014 s. 9 ja EK 2014 s. 6–9.

¹⁷ Huovari – Jauhiainen – Kerkelä – Esala – Härmälä 2014 s. 9.

¹⁸ Esimerkiksi Viestintäalan ammattiliitto (alun perin 1894 perustettu nimellä Kirjaltajaliitto) fuusioitui Kemianliiton kanssa yhdeksi toimijaksi, TEAM Teollisuusalojen ammattiliitoksi, joka aloitti toimintansa 2010. Sitten TEAM, Metallityöväen Liitto ja Puuliitto yhdistyivät 1.1.2018 Teollisuusliitoksi, ks. Teollisuusliitto ry:n verkkosivut: Historia. Myös esimerkiksi Erityispalvelujen Työnantajaliitto, Liikenne- ja Erityisalojen Työnantajat, Palvelualojen Toimialaliitto sekä Tieto- ja tekniikka-alojen työnantajaliitto TIKLI yhdistyivät, mikä johti Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n perustamiseen 1.1.2011, ks. Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n verkkosivut: PALTA. Muutosta on tapahtunut myös keskusjärjestötasolla: jäsenliittojen sulauttaminen on ollut SAK:n suunnitelma jo 1960-luvulta alkaen, ks. Bergholm 2013 s. 56.

Koska vuoden 1946 laissa ei ollut vastaavassa määrin tarvetta varautua toimialojen reuna-alueiden kollisioihin ja liittojen osittain päällekkäisiin toimintapiireihin, se ei nähdäkseni toimi parhaalla mahdollisella tavalla nykypäivänä.



Kuva 2: Työehtosopimuskentän nykymuoto. Muutostilanteiden aiheuttamat kollisiot poistavat alakohtaisuutta.

Työehtosopimusjärjestelmää tarkastellessa on kuitenkin muistettava, että sopimus- ja oikeuskäytäntö sekä oikeuskirjallisuus ovat osaltaan kehittäneet työehtosopimusjärjestelmää.¹⁹ Työehtosopimusjärjestelmän muuntautumiskykyyn ovat vaikuttaneet käytännössä lainsäädäntöä enemmän esimerkiksi työmarkkinajärjestöjen keskinäiset sopimukset.²⁰

Siitä huolimatta, että työehtosopimusjärjestelmä ei ole pysynyt 1940-luvun jälkeen niin muuttumattomana kuin työehtosopimuslain säätämivuosi ja sen vähäiset muutokset antaisivat olettaa, ovat esimerkiksi työmarkkinajärjestöt huomanneet tarpeen kehittää nykymuotoista järjestelmää.²¹ Työehtosopimusjärjestelmää on muun muassa kritisoitu joustamattomaksi,²² mitä on yritetty helpottaa paikallisen sopimisen mahdollistamisella, koska paikallinen sopiminen lisää mahdollisuuksia huomioida yrityskohtaisia tarpeita.²³ Tutkielmassa on otettu kantaa siihen, missä määrin tämä joustamattomuus muodostaa ongelmia toiminnan ja toimialan muutoksissa, ja sivutaan myös paikallisen sopimisen sovittamista työehtosopimusvaihdoksiin.

¹⁹ Kairinen – Lamminen – Murto 2013 s. 57.

²⁰ Työmarkkinajärjestöillä on yleisesti ottaen vahva asema työoikeuden lainsäädännön ja työoikeudellisten järjestelmien kehittäjinä, mikä ilmenee esim. niiden vaikutuksesta eläkejärjestelmän uudistamisessa, mikä on tunnustettu työeläkejärjestelmän lainsäädännön muuttamista koskevassa lainvalmisteluaineistossa HE 16/2015 s. 7.

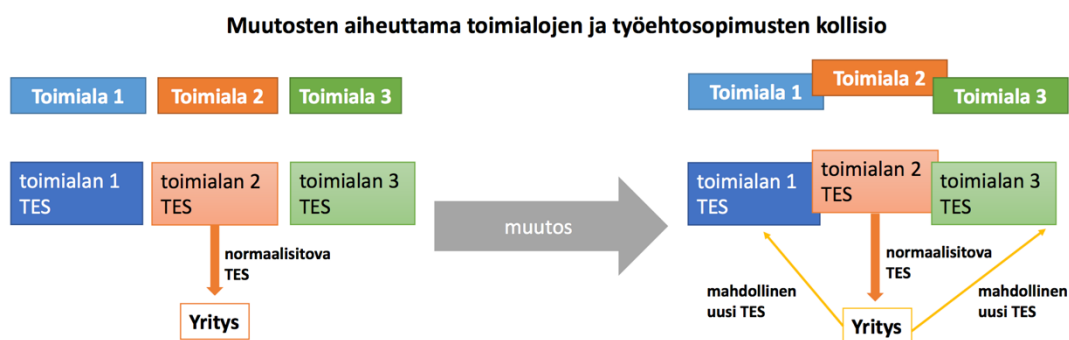
²¹ Kairinen – Lamminen – Murto 2013 s. 57.

²² KM 1993:34 s. 63. Paikalliset sopimukset johtuvat usein joustamisen tarpeesta, Kairinen 2007 s. 163. Paikallisesta sopimisesta osana työelämän joustavuutta ks. Kröger 1997 s. 99.

²³ Kairinen – Hietala – Ojanen 2015 s. 82 ja Kröger 1992 s. 31. Ks. myös Rakennusalan työehtosopimuksen liitteenä olevan työntekijöiden edustajista sekä työntekijöiden ja työnantajan välisestä yhteistoiminnasta rakennusalan yrityksissä solmitun sopimuksen johdanto (Rakennusalan työehtosopimuksen s. 78).

1.1.3 Muutosten ja tutkimuksen tasot

Tutkimuksen keskeisenä taustatekijänä on, että *yritysmaailmassa toimialan rajojen voidaan nykyään katsoa olevan häilyviä*. Tätä ilmiötä on tärkeää tarkastella sekä kollektiivisella että yritystasolla. *Kollektiiviseen* tutkimukseen on tässä tutkielmassa kuulunut koko toimialan muutokset tai uusien toimialojen syntyminen muun muassa teknisestä kehityksestä aiheutuvan toimintaympäristön muuttumisen myötä. Tärkeänä tutkimuksen osana ovat olleet myös liittojen reaktiot näihin muutoksiin ja täten muutokset työehtosopimuksissa. Kollektiivisen tutkimuksen tasolla on huomioitu myös, että toimialat voivat olla valmiiksi ainakin joiltakin osin päällekkäisiä, jolloin työnantajan toimintaan voidaan katsoa soveltuvan kaksikin työehtosopimusta. Tämän seurauksena sovellettavan työehtosopimuksen määrittäminen voi hankaloitua, jos päällekkäisiä työehtosopimuksia ei voida soveltaa rinnakkain.²⁴



Kuva 3: Muutostilanteet poistavat alakohtaisuutta ja lisäävät kollisioita varsinkin toimialojen ja työehtosopimusten reuna-alueilla.

Tutkielmassa on tutkittu toimialan muutoksiinkin johtavia toimintaympäristön muutoksia nimenomaan *yritystasolla*, koska toimintaympäristön muutokset, kuten globalisaatio ja kilpailu, johtavat nähdäkseni selkeisiin muutoksiin yritystasolla ennen kuin muutosta tapahtuu kollektiivista tasoa hallitsevien työehtosopimusten osalta. Yritykset voivat ryhtyä erilaisiin yritysjärjestelyihin, joihin voivat kuulua esimerkiksi fuusioituminen, yhtiöittäminen tai toimintojen ulkoistaminen. Kuitenkin yritystason tarkastelussa on muistettava, ettei kaikki toiminnan muutos ole sidonnaista toimintaympäristön muutokseen, vaan yksittäinen yritys voi myös päättää suunnata toimintaansa uudelleen. Tämän myötä sen toimiala voi muuttua ilman, että kyseessä on kollektiivinen toimialan muuttuminen.

²⁴ Vastaavanlaiset muutokset on noteerattu muun muassa Järjestö- ja sopimusrajojen kehityksen seuranta- ja ennakointimenettelystä solmitun sopimuksen, allekirjoitettu 15.5.2008 (jäljempänä konsiliaatiosopimus) 1 §:ssä sekä HE 34/1996 vp s. 29.

Tutkielmassa pohditaan, *millaisissa tilanteissa toiminta tai toimiala voisi muuttua* ja tuodaan esiin aloja, jotka joko ovat kohdanneet muutoksia tai voisivat olla muutokselle erityisen alttiita. Tutkielmassa tutkitaan mahdollisuuksia reagoida toiminnan tai toimialan muutoksiin lähinnä pohtimalla, *milloin työnantajalla voi olla mahdollisuus tai velvollisuus vaihtaa työehtosopimusta*. Varsinkin työehtosopimusten vaihtamiseen liittyvän uutisoinnin ja työntekijäpuolelta kumpuavan työehtosopimuksen vaihtamiseen liittyvän kritiikin kasvaessa²⁵ on mielestäni syytä tutkia, milloin vaihtaminen voidaan katsoa perustelluksi. Vaihtamisen hyväksyttävyyden tutkimiseen liittyy olennaisena osana myös se, miten sovellettava työehtosopimus valitaan.²⁶

Tutkielman päätarkoitus on tutkia, miten työehtosopimusjärjestelmä nykymuodossaan pystyy mukautumaan muutoksiin ja joustamaan yrityksen tai toimialojen mukana. Tarkoituksena on selvittää, löytyykö nykyisestä työehtosopimusjärjestelmästä riittävä valmius vastata työnantajan toiminnan tai toimialan muutoksen tuomiin ongelmiin.

1.2. Tutkielman käsitteistä, rajauksista ja rakenteesta

1.2.1 Rakenne ja rajaukset

Jotta vaihtamiseen liittyvään problematiikkaan voitaisiin pureutua mahdollisimman syvästi, on tutkielman *toisessa luvussa* käsitelty työehtosopimuksen sovellettavuutta ylipäänsä. Toisen luvun tarkoitus on tutustuttaa lukija työehtosopimuksen soveltamisen tyypitilanteeseen. Vain tyypitilanteen sisäistämällä lukija voi ymmärtää, minkälaisia asioita työehtosopimuksen vaihtamisessa täytyy huomioda, jotta työnantaja voisi soveltaa uutta työehtosopimusta.

Tutkielmassa on keskitytty työehtosopimuksen vaihtamiseen työnantajan toiminnan, toimintaympäristön tai toimialan piirissä tapahtuneen muutoksen seurauksena. Työehtosopimuksen

²⁵ Palkansaajapuolella on jo pitkään puhuttu ns. ”tes-shoppailusta” tai ”työehtoshoppailusta” eli työnantajan tarjouksesta valita itselleen suotuisin työehtosopimus ja siirtää työntekijät tämän sopimuksen piiriin taikka työnantajan systemaattisesta tavasta yhtiöittää tai ulkoistaa tiettyjä toimintoja. Tästä esim. Palvelualojen ammattiliitto PAMin verkkosivut: PAMin Selin: TES-shoppailu ja sopimuskiistat ennaltaehkäistävä 13.3.2014, Kansan uutisten verkkosivu: Postin väki kyllästyi tes-shoppailuun 8.4.2019 ja Seura-lehden verkkosivut: TES-shoppailu alkoi: jopa 500 eron palkka-alea pelkäävät nyt leipurit ja kondiittorit 26.6.2019. Ks. myös erityisesti Työehtoshoppailu-verkkosivut.

²⁶ Esim. Sarkko on käsitellyt työtuomioistuimen oikeuskäytäntöä, jossa työehtosopimuksen valinta ei ollut selkeää, jolloin tapauksessa TT 1972:60 työnantajan oli hyväksyttävää soveltaa kumpaa tahansa kilpailevista työehtosopimuksista, Sarkko 1973 s. 42–43. Lienee todennäköistä, että työehtosopimuksen tietoista vaihtamista voidaan pitää helpommin hyväksyttävänä tilanteissa, jossa tavalliset työehtosopimuksen valintaperusteet eivät luo selkeää etusijaa tietylle työehtosopimukselle.

vaihtaminen on siis tutkielman asetelmassa useimmiten muutostilanteen seuraus. Työehtosopimuksen vaihtamista on tutkittu niin *mahdollisuutena kuin velvollisuutenakin*. Tutkielmassa on tuotu esille tilanteita, joissa työehtosopimuksen vaihtaminen on muutoksen vuoksi tarpeellista sekä tilanteita, joissa työehtosopimuksen vaihtaminen on työnantajan tavoite. Koska tutkimuksen kohteena on *aktiivinen, erilaisten toimenpiteiden, kuten järjestäytymisen muuttamisen myötä suoritettava työehtosopimuksen vaihtaminen*, on tutkielmassa pysytelty normaalisitovuuden kentässä, eikä yleissitovuuskenttään ole keskitytty kuin muutaman ongelmakohdan osalta.

Kolmannessa luvussa on käsitelty toimialan muuttumisen syitä. Kollektiivitason mahdollisuuksia reagoida näihin muutoksiin on käsitelty *neljännessä luvussa*. Tähän pohdintaan on nivoutunut läheisesti työehtosopimusjärjestelmän muuntautumiskyky.

Viidennessä luvussa on käsitelty yksittäisen työnantajan tarvetta vaihtaa työehtosopimusta yrityksen toiminnan tai toimintaympäristön muutoksen tai eräiden muiden syiden johdosta. *Kuudennessä luvussa* on käsitelty sovellettavan työehtosopimuksen valintaa varten annettuja ohjeita, jotka työnantajan on hyvä huomioida työehtosopimuksen vaihtamista pohtiessaan. Sovellettavan työehtosopimuksen vakiintuneiden valintaperusteiden syntyyn ei tässä tutkielmassa ole perehdytty tarkemmin.²⁷ Myöskään valintaa koskevia erimielisyyksiä työntekijöiden ja työnantajan välillä sekä niiden ratkaisemisen keinoja, kuten yhteisiä neuvotteluja, ei tässä tutkielmassa ole käsitelty.

Toiminnan ja toimialan muutoksiin keskitytään kansallisella tasolla, eikä kansainvälisiä vaikuttimia ole käsitelty. Kansainvälisen vaikutuksen tutkiminen on rajautunut ainoastaan globalisaation aiheuttamien yritystoiminnan muutosten tarkasteluun, eikä täten työehtosopimuksen valtion rajat ylittävää soveltumista ole tutkielmassa nostettu esiin.

Tutkielmassa ei ole pohdittu sosiaalisia näkökohtia taikka työehtosopimuksen vaihtamisen vaikutuksia individuaalitasolla. Tutkielman tarkoituksena ei ole ollut pohtia työehtosopimuksen vaihtamisen oikeudenmukaisuuteen liittyviä kysymyksiä, vaan tutkielmassa on keskitytty sii-

²⁷ Ei käsitellä miksi, milloin tai miten erilaiset sovellettavuuden ratkaisevat periaatteet, kuten aikaprioriteettiperiaate, on noussut valintakriteeriksi.

hen, minkälaisia juridisia elementtejä täytyy huomioida, jos halu tai tarve vaihtaa työehtosopimus syntyy. Tutkielmassa tutkimuksen kohteena on ollut työntekijät ryhmänä, ei yksittäinen työntekijä.

Tutkielmassa ei ole myöskään keskitytty muutamaa työnantajan ja työntekijän vuorovaikutukseen liittyvää huomautusta tarkemmin, millaisia seurauksia tai reaktioita työehtosopimuksen vaihtaminen aiheuttaa työntekijäpuolella. Tämä linjaus on johtunut siitä, että työehtosopimuksen vaihtamisen käytännön toteutus on usein työnantajan käsissä, jolloin tutkimusprosessi on ollut perusteltua sitoa työnantajanäkökulmaan. Vaikka tutkimustyötä onkin tehty työnantajan näkökulmasta, on tutkimus suoritettu objektiivisesti.²⁸

1.2.2 Käsitteet

Tutkielman käsitteitä on tarkoituksenmukaista avata, kysymyksenasettelun selventämiseksi. Ensinnäkin tutkielmassa *työnantajalla* tai *työnantajayrityksellä* tarkoitetaan työnantajana toimivaa yhtiötä. Tutkielmassa työnantaja tarkoittaa työntekijöihin suorassa sopimussuhteessa olevaa tahoa, myös esimerkiksi yrityksen yksikköä tai osaa, joka teettää työtä. Esimerkiksi konserniyhtiössä työnantaja tai työnantajayritys ei ole koko konserni, vaan se konserniin kuuluva yhtiö, jonka lukuun työ teetetään.

Toiseksi tutkielmassa erotetaan toisistaan *toimialan*, *toiminnan* ja *toimintaympäristön* muutos.

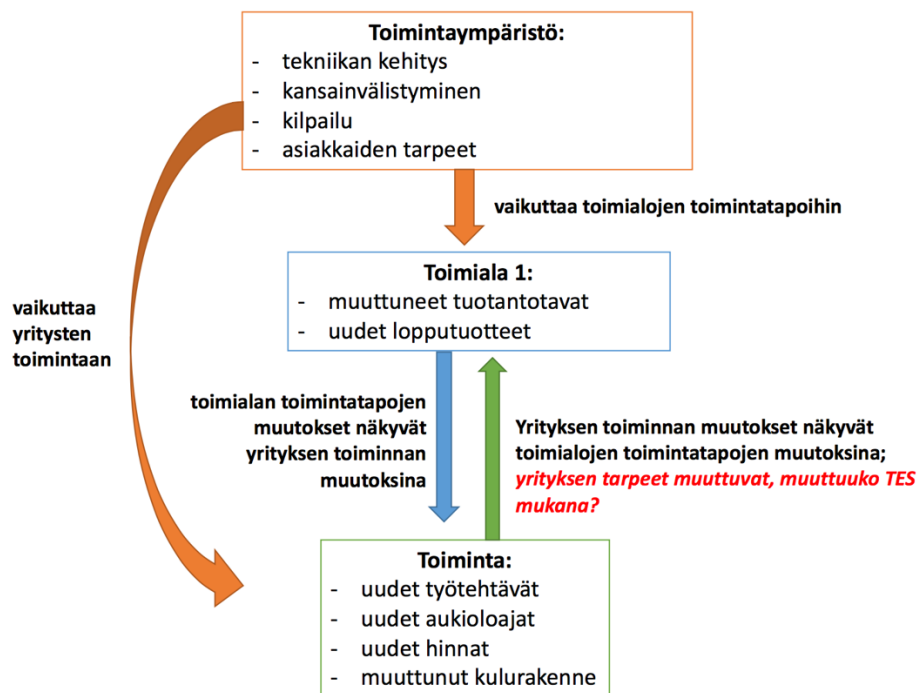
Toimialan muutoksella viitataan tietyn alan kokonaisvaltaiseen, kollektiivisesti tapahtuvaan muuttumiseen esimerkiksi digitalisaation myötä. Kyseisessä tilanteessa alan kaikki toimijat ryhtyvät tuottamaan palvelunsa taikka muun lopputuotteen tietyllä aiemmasta poikkeavalla tavalla. Esimerkiksi kirjapainoala on muuttunut merkittävästi, kun raskaiden painokoneiden tilalle on tullut ketterämpiä painamisen ratkaisuja. Toimialan muutosta käsitellään tutkielman kolmannessa luvussa.

Toiminnan muutoksella viitataan työnantajan toteuttaman yrityskohtaisen yritystoiminnan muuttumiseen. Työnantaja voi joko vaihtaa toimialaa tai toteuttaa toimintansa uudella tavalla.

²⁸ Lisää tutkijan objektiivisuudesta ks. Kolehmainen 2015 s. 7.

Esimerkiksi aiemmin muoviputkia valmistanut yhtiö voi laajentaa tuotetarjontaansa myös lämmitys- ja ilmanvaihtojärjestelmiin. Toiminnan muutosta käsitellään tutkielman viidennessä luvussa.

Toimintaympäristön muutoksella tarkoitetaan tutkielmassa niitä muutoksia, joita yhtiö ja toimiala kohtaavat harjoittamansa toiminnan parissa. Tällä viitataan esimerkiksi muutoksiin kilpailijoiden määrässä taikka toiminnan kansainvälisyydessä. Myös toimintaympäristön muutosta käsitellään tutkielman viidennessä luvussa.



Kuva 4: Tutkielmassa hahmoteltu toimintaympäristön, toimialan ja toiminnan muutos. Punaisella kursivilla tutkimuskysymys.

Tutkielmassa puhutaan myös *paikallisesta sopimisesta*. Paikallisella sopimisella voidaan tällä hetkellä käytävässä keskustelussa tarkoittaa monia asioita, kuten yksittäisen työntekijän ja työnantajan välillä tapahtuvaa sopimista tai yrityskohtaista sopimista.²⁹ Tässä tutkielmassa paikallisella sopimisella viitataan *työehtosopimuksen valtuutukseen perustuvaan toisinsopimiseen*.

Tutkielmassa puhutaan *uudesta* ja *vanhasta työehtosopimuksesta*. Vanhalla työehtosopimuksella tarkoitetaan työnantajan aiemmin soveltamaa työehtosopimusta, jonka soveltamisvelvollisuudesta työnantaja haluaa päästä irti soveltaakseen toista työehtosopimusta, jonka työnantaja

²⁹ Koskinen 1994 s. 87, Kairinen 2004 s. 212, M. Saarinen 2013 s. 169, Kairinen 2007 s. 158 ja Kutvonen 2019 s. 10.

katsoo soveltuvan muuttuneeseen toimintaan tai toimialaan. Tähän toiseen työehtosopimukseen, jonka soveltamista työnantaja tavoittelee, viitataan tutkielmassa uutena työehtosopimuksena.

Tutkielmassa puhutaan *toimialan reuna-alueista*. Toimialan sisälle kuuluu aina tietynlainen yritystoiminta. Yritystoiminta on toimialan keskiössä, jos sen kuuluminen tämän toimialan piiriin on päivänselvää. Jos yritystoiminnalla on liittymäkohtia yhteen tai useaan toimialaan, mutta sen kuuluminen ainoastaan yhden tietyn toimialan piiriin ei ole täysin selvää ja kiistatonta, voidaan yrityksen katsoa toimivan toimialan reuna-alueella.

1.3. Tutkielman metodit ja lähdeaineisto

1.3.1 Lainopin metodin asema

Kuten useimmissa oikeustieteellisissä tutkielmissa, myös tässä tutkielmassa on hyödynnetty lainopin metodologia, joka tulkitsee oikeudellisia tekstejä.³⁰ Lainopissa tärkeää on lainvalmistelun ja oikeuskäytännön tarkastelu.³¹ Lainopin metodologia hyödyntäessä täytyy osata hallita ja jäsentää aineistoa sekä argumentoida tietyn ennalta määritellyn lähdeaineiston³² perusteella, minkä vuoksi sen katsotaankin olevan oikeussäännösten systematisointia³³ ja tulkintaa.³⁴ Koska tarkoituksena on saavuttaa kokonaiskuva siitä, *minkälaista sääntelyä työehtosopimuksen vaihtamisen varalta on olemassa sekä miten nykyinen sääntely ja käytäntö soveltuvat toimialan tai toiminnan muutoksen seurauksena tapahtuvaan työehtosopimuksen vaihtamiseen*, tutkielmassa on hyödynnetty ongelmakeskeistä lainoppia, eikä säännöksen tulkintaan keskittyvää normikeskeistä lainoppia.³⁵

³⁰ Timonen 1998 s. 1 ja Hirvonen 2011 s. 36.

³¹ Timonen 1998 s. 2, laintulkinnasta esim. Aarnio 1989 s. 154.

³² Oikeuslähteistä Aarnio 1982 s. 94–96 ja 101–103.

³³ Systematisoinnista Kaisto 2005 s. 349 ja Hirvonen 2011 s. 25. Hirvosen mukaan lainoppi järjestää oikeudenaloittain lainsäätäjän tuottamista oikeusnormeista muodostunutta materiaalia sekä rakentaa sen pohjalta yhtenäistä ja johdonmukaista oikeusjärjestelmää.

³⁴ Timonen 1998 s. 3–4 ja 12 ja Aarnio 2006 s. 238, Hirvonen 2011 s. 25.

³⁵ Ongelma- ja normikeskeisestä lainopista enemmän Timonen 1998 s. 14 ja Aarnio 1982 s. 61, jossa Aarnio nimittää normikeskeistä lainoppia lakitekstikeskeiseksi tutkimusasetelmaksi.

Sääntelyn ja oikeuskäytännön soveltuvuuden arvioinnissa täytyy mielestäni huomioida myös, miten toimivaksi sääntely ja oikeuskäytännön linjaukset katsotaan käytännön tilanteissa. Toimivuuden tutkiminen on mielestäni olennaista, sillä sen avulla saadaan selville esimerkiksi lainsäädännön kehittämistarpeet.³⁶

Vaikka lainoppi nykyään tunnustaa normien aseman ilmiöinä, joihin vaikuttaa niiden luomista ympäröivät taloudelliset, yhteiskunnalliset ja kulttuuriin liittyvät tekijät sekä aika ja maantieteellinen sijainti,³⁷ perinteisen lainopin alaan ei kuulu oikeudellisten normien luomisympäristössä tapahtuvien muutosten analysointi.³⁸ Käytännön osa-aluetta ei täten voida tutkia ainoastaan puhtaan lainopin avulla lainopin sulkiessa oikeuden ympäristön muutokset syvemmän tutkimuksen ulkopuolelle. Tästä syystä tutkielmassa on hyödynnetty myös muita, oikeuden monitieteiden³⁹ metodeita. Tässä tutkielmassa on päädytty hyödyntämään rinnakkain empiiristä lähestymistapaa ja lainoppia: lainopin avulla on selvitetty oikeuden sisältö, ja empiirisellä tutkimuksella on selvitetty säännösten soveltuminen käytäntöön sekä oikeuden sisältöön vaikuttavat seikat.⁴⁰

1.3.2 Laadullisen metodin asema

Kun otetaan huomioon, että Suomen poliittinen historia ja yhteiskunnalliset muutokset ovat vaikuttaneet työehtosopimusjärjestelmää vahvasti ohjaavien työmarkkinajärjestöjen toimintaan ja asemaan,⁴¹ voidaan tätä pro gradu -tutkielmaa pitää joiltain osin lähes oikeus- ja yhteiskuntatieteellisenä tutkimuksena. Oikeus- ja yhteiskuntatieteellinen tutkimus käsittelee oikeutta yh-

³⁶ vastaavanlainen lähestymistapa on esimerkiksi yhteishakuisessa prosessioikeudessa, ks. Ervasti 2004 s. 11. Ervasti on pitänyt oikeusjärjestyksen toimivuuden tutkimista lainopin metodin tarpeellisena tukikeinona, ks. Ervasti 2004 s. 12–13.

³⁷ Hirvonen 2011 s. 55.

³⁸ Lainopin keskeisiksi tehtäviksi on katsottu tulkinta ja systematisointi, ks. Ervasti 2004 s. 10, Kaisto 2005 s. 349 ja Timonen 1998 s. 3–4 ja 12 ja Aarnio 2006 s. 238, Hirvonen 2011 s. 25.

³⁹ Oikeuden monitieteistä ks. Hirvonen 2011 s. 28.

⁴⁰ Esim. Ervasti on katsonut, että tällainen monitieteinen toiminta on toisinaan jopa väistämätöntä, ks. Ervasti 2004 s. 14. Lainopin ja empiirisen tutkimuksen tiedonintresseistä ks. esim. Lohi 2004 s. 31. Oikeussosiologian ja lainopin suhteesta Ylhäinen 2004 s. 41.

⁴¹ Esimerkiksi Waris on todennut ammattiliittojen olleen aina läheisessä vuorovaikutuksessa työväenliikkeeseen liittyvän poliittisen toiminnan kanssa. Poliittiset ulottuvuudet ovat Wariksen mukaan johtaneet hajaantumiseen koko ammattiyhdistysliikkeen ja liittojen tasolla. Poliittinen ilmapiiri on todettu vaikuttaneen myös työnantaja-puolella, ks. Waris 1976 s. 11–12. Samoin myös Valkama 1976 s. 20. Murto on todennut, että ”[t]yöelämän suhteet ovat talouden, politiikan ja työmarkkinapolitiikan keskinäistä vuorovaikutusta”, ks. Murto 2015 s. 65.

teiskunnallisten, taloudellisten, kulttuuristen, poliittisten ja historiallisten näkökulmien valossa.⁴² Tässä tutkielmassa on siten myös oikeussosiologisen tutkimuksen piirteitä. Oikeussosiologiassa oikeutta tutkitaan yhteiskunnallisena ilmiönä ja toiminta-alueena tarkastellen lisäksi oikeuden ja muiden yhteiskunnallisten toiminta-alueiden välillä tapahtuvaa vuorovaikutusta.⁴³

Oikeussosiologinen vivahde tulee esiin muun muassa käytetyssä lähdeaineistossa. Tutkimuksen osana on hyödynnetty empiiristä oikeustutkimusta⁴⁴ käyttämällä lähteenä työmarkkinajärjestöjen asiantuntijoiden kanssa käytyjä teemahaastatteluja. Tutkimuksessa on hyödynnetty esimerkinomaisesti myös uutisartikkeleita tutkimuskysymysten ajankohtaisuuden ja niiden herättämän yhteiskunnallisen keskustelun osoittamiseksi.⁴⁵ Varsinaisia tutkimustuloksia ei kuitenkaan ole perustettu uutisartikkeleihin. Tämä laadullinen tutkimus⁴⁶ on tähdännyt tutkitun ilmiön, eli työehtosopimuksen vaihtamisen, ja sen taustalla olevien syiden selittämiseen. Koska työehtosopimuksen vaihtamisesta ei ole aiempaa tietoa esimerkiksi oikeuskirjallisuuden muodossa, olen arvioinut laadullisen tutkimusotteen edistävän lain käytännön soveltamisen liittyviin ongelmiin keskittyvää tutkimusta tehokkaimmin.⁴⁷

Teemahaastatteluihin on osallistunut neljässä eri työntekijäpuolen liitossa ja neljässä eri työnantajapuolen liitossa työskenteleviä asiantuntijoita. Tutkimusta varten on valikoitu molemman puolen liittoja, joiden edustavuuden piirissä on laajalti sovellettavia, myös toimialoilla yleisistovaksi vahvistettuja työehtosopimuksia. Lopullinen kokoonpano on valikoitunut haastateltavien oman osallistumishalukkuuden perusteella. Kuten laadullisessa tutkimuksessa yleensäkin, myös tässä tutkimuksessa on absoluuttisen, todistettavan tuloksen etsimisen sijasta pyritty ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä, eikä täten esimerkiksi riittävän laajuuden vaatimuksen täyttämisen ole ollut tarpeen.⁴⁸

⁴² Oikeus- ja yhteiskuntatieteellisestä tutkimuksesta Minkkinen 2017 s. 915. Aarnio on myös todennut, että oikeustiedettäkin voidaan pitää yhteiskuntatieteenä esim. Aarnio 2006 s. 238.

⁴³ Hirvonen 2011 s. 29, Ylhäinen 2004 s. 42–43.

⁴⁴ Empiirisestä oikeustutkimuksesta esim. Ervasti 2004 s. 9 ja Empiirisen tutkimuksen tavoitteista esim. Korkea-aho 2004 s. 83 ja Lindfors 2004 s. 77; Lindfors toteaa empiirisen tutkimuksen keskittyvän esimerkiksi instituutioiden, menettelyjen ja säännösten toimintaan ja vaikutuksiin.

⁴⁵ Lehdistikirjoittelu on mainittu laadullisen tutkimuksen lähteenä, ks. esim. Kainulainen 2004 s. 19.

⁴⁶ Empiirinen tutkimus on laadullista tutkimusta, ks. Korkea-aho 2004 s. 85.

⁴⁷ Laadullisesta tutkimuksesta ja teemahaastatteluista esim. Kainulainen 2004 s. 17–18. Kainulainen on hyödynttänyt teemahaastatteluja nimenomaan selvittäessään, kuinka lakia on sovellettu käytännössä eli hyvin samanlaisessa tarkoituksessa kuin tässä tutkielmassa, ks. Kainulainen 2004 s. 20.

⁴⁸ Laadullisen tutkimuksen ja määrällisen tutkimuksen eroista esim. Korkea-aho 2004 s. 84–85. Laadullisessa tutkimuksessa on tavallista, että käytössä on pieniä aineistoja, ks. esim. Kainulainen 2004 s. 18–19.

Asiantuntijoiden kanssa on käyty teemahaastattelu joko kasvotusten, puhelimitse taikka sähköpostin välityksellä haastateltavan oman osallistumismahdollisuuden mukaisesti. Haastateltavilta on pyydetty lupaa esimerkiksi haastattelujen nauhoittamiseen. Työnantajapuolelle ja työntekijäpuolelle on laadittu omat kysymyksensä, joita on esitetty saman puolen liitossa työskenteleville asiantuntijoille.⁴⁹ Tämän lisäksi haastatteluissa on herännyt keskustelua ennakoon laadittujen kysymysten ulkopuolelta.

Haastatteluissa ilmenneet havainnot on huomioitu pelkistetyssä muodossa osana kootun aineiston muodostamaa kokonaisuutta. Tutkielman päätelmät on perustettu tähän muodostuneeseen aineiston kokonaisuuteen.⁵⁰ Haastattelut ovat vaikuttaneet omien päätelmieni muodostamiseen, mutta haastateltavien vastauksia ei ole sisällytetty sellaisenaan tutkielmaan kiistämättöminä toetuksina. Vain harvoja haastateltavien havaintoja ja mielipiteitä on osoitettu suoraan leipätekstissä. Tärkein syy tähän on anonymisaatio eli haastatelluille asiantuntijoille luvattu anonymiteetti. Haastateltavien antamia tietoja on täytynyt käsitellä luottamuksellisesti, eikä yksittäisen haastateltavan antama vastaus ole saanut olla ulkopuolisen tunnistettavissa tästä tutkielmasta. Tästä syystä haastateltaville on myös annettu mahdollisuus tarkistaa heidän antamiensa tietojen perusteella laadittu teksti.⁵¹ Tutkielmassa on tasapainoiltu hyvän tieteellisen käytännön vaatiman viittaustarkkuuden ja avoimuuden,⁵² tutkittavien näkökulmien riittävän esilletuomisen sekä haastateltavien anonymiteetin kanssa.

1.3.3 Lähdeaineisto

Laadullisen tutkimuksen lisäksi tutkielmassa on lainopin metodia noudattaen hyödynnetty perinteisen oikeuslähdeopin mukaisia vahvasti velvoittavia, heikosti velvoittavia ja sallittuja oikeuslähteitä.⁵³ Tutkielmassa on perehdytty lainsäädäntöön eli käytännössä työehtosopimuslakiin ja työsopimuslakiin, jotka antavat ehdottomat pelisäännöt työehtosopimuksen soveltamiselle. Näiden vahvasti velvoittavien lähteiden tarjotessa vain yleisiä ohjenuoria, on tutkielmassa

⁴⁹ Teemahaastatteluille on olennaista, että haastatteluissa pyritään löytämään vastauksia tutkimustehtävän mukaisesti. Tätä varten haastattelua varten valitaan ennalta teemoja, jotka perustuvat tutkittavasta ilmiöstä ennalta tiedettyihin asioihin, ks. Tuomi – Sarajärvi 2018 s. 88.

⁵⁰ Aineiston tutkimisesta kokonaisuutena sekä havaintojen pelkistämisestä Alasuutari 2011 s. 38–39.

⁵¹ Anonymiteetista myös mm. Kainulainen 2004 s. 23.

⁵² Tuomi – Sarajärvi 2018 s. 150–151.

⁵³ Oikeuslähteistä esim. Kaisto 2005 s. 345, perustelun uskottavuudesta Aarnio 1997 s. 52, Aarnio 1989 s. 220–221 ja Aarnio 1982 s. 94–96 ja 101–103.

annettu painoarvoa myös lain esitöille, joista selviää lainsäätäjän tarkoitus, oikeuskirjallisuudelle⁵⁴ sekä tuomioistuinkäytännölle. Erityisesti tuomioistuinkäytäntöä on hyödynnetty runsaasti, koska työtuomioistuimen ratkaisukäytäntöä on työehtosopimus oikeudessa pidetty keskeisenä lähdeaineistona. Työtuomioistuimen käytännössä kehitetään tulkintasääntöjä, jotka eivät menetä merkitystään vielä vuosikymmenienkään jälkeen.⁵⁵

Tutkielmassa on hyödynnetty myös työehtosopimusten määräyksiä sekä työnantaja- ja työnte-kijäliittojen sääntöjä, jotta tutkielmassa pystyttäisiin kartoittamaan ja systematisoimaan muun muassa työehtosopimuksen soveltamiseen liittyviä määräyksiä sekä tiettyjen ehtojen istuvuutta työehtosopimuksen edustamaan toimialaan.⁵⁶ Työehtosopimusten tutkiminen konkretisoi mahdollista joustamattomuutta ja toimialojen päällekkäisyyttä. Niin työehtosopimusten lähdearvon kuin niitä laativien työmarkkinajärjestöjen vaikutusvallankin takia myös työehtosopimusten taustatekijöitä, eli työmarkkinajärjestöjen toimintaa, on pyritty selvittämään työehtosopimuk-sen muuttamiseen vaikuttavilta osiltaan niin oikeuskirjallisuuden kuin asiantuntijahaastattelujenkin avulla.

⁵⁴ Vanhempikin oikeuskirjallisuus relevanttia, koska perusteet eivät juurikaan ole muuttuneet, ks. Saloheimo 2008 s. 17.

⁵⁵ Ks. Saloheimo 2008 s. 17.

⁵⁶ Työehtosopimukset ovat työehtosopimus oikeuden lähteitä, ks. Saloheimo 2008 s. 16.

2. Työehtosopimus ja sen sovellettavuus

2.1. Pätevän työehtosopimuksen syntyperusteet

2.1.1 Työehtosopimus on normisopimus

Työehtosopimuksen syntymiselle ja olemassaololle on tiettyjä lainsäädännöstä johtuvia edellytyksiä, joita on tarkasteltu lähemmin oikeuskirjallisuudessa ja -käytännössä. Näistä ilmeisin on työehtosopimuksen nimestäkin ilmenevä *sopimusluonne*: työehtosopimus on kaksipuolinen oikeustoimi. Työehtosopimukselle on asetettu muotovaatimus, jonka nojalla työehtosopimus täyttyy solmia kirjallisesti. Kirjallisen muodon vaatimus helpottaa mahdollisten erimielisyyksien selvittelyä.⁵⁷ Kirjallinen muoto on tarpeellinen myös, koska työehtosopimus velvoittaa sopijapuoliin nähdessä ulkopuolisia tahoja.⁵⁸

Työehtosopimuksen solmimisen pääidea on luoda *normisopimus*, jossa sovitaan etukäteen työsuhteessa tai työsuhteessa muutoin noudatettavista ehdoista, jotka sitovat kolmansia osapuolia pakottavasti.⁵⁹ Työehtosopimussääntelyn päämäärän tärkeyttä korostaa se, että työehtosopimuksen syntyminen pääsääntöisesti *edellyttää* normiluonnetta eli normimääräysten sisällyttämistä sopimukseen. Ilman työsuhteen ehtoja säännöstävää vaikutusta kyseessä ei lähtökohdaisesti voi olla työehtosopimus.⁶⁰

2.1.2 Kuka voi luoda työehtosopimuksen

Työehtosopimuksen normivaikutuksesta johtuen sen pätevään laatimiseen kykenevien oikeussubjektien piiri on tarkasti määritelty. Toisin sanoen vain tietyillä tahoilla on *työehtosopimuskelpoisuus*. Työehtosopimuksen voivat työehtosopimuslain nojalla solmia lähinnä työnantajat

⁵⁷ Liukkunen 2017 s. 998–999 ja Kopponen 1954 s. 103 ja 106, tahdonilmaisista ja niiden sitovuudesta s. 138–140 ja työehtosopimuksen muodosta s. 146–151. Kun tarkastelee Kopposen esittämiä syitä kirjallisen muodon edellytykselle, voidaan päätellä erimielisyyksien selvittelyn helpottuvan kirjallisen muodon ansiosta. Kirjallisesta muodosta myös Sarkko 1980 s. 184.

⁵⁸ Liukkunen 2017 s. 998–999 ja Saloheimo 2008 s. 35.

⁵⁹ Kopponen 1954 s. 178 ja 209, Saloheimo 2012 s. 38, Vuorio 1955 s. 194, M. Saarinen 2013 s. 84, Kairinen - Lamminen - Murto 2013 s. 61 ja Kairinen ym. 2013 s. 20.

⁶⁰ Saloheimo 2008 s. 31–32, Kopponen 1954 s. 178, Tiitinen 1985 s. 51, Sarkko 1973 s. 22, asiasta myös Bruun 1979 s. 188 ja Sarkko 1980 s. 182. Työtuomioistuimen ratkaisukäytännössä asiaa ei ole kuitenkaan pidetty näin yksioikoisena. Tuoreessa ratkaisussaan TT 2019:71 työtuomioistuin on katsonut, että työrauhaa koskeva velvoitemääräys riitti siihen, että sopimusta oli pidettävä työehtosopimuksena, vaikka kyseinen sopimus ei sisältänyt lainkaan normimääräyksiä. Vähemmistöön jäänyt mielipide oli, ettei kyseessä voinut olla työehtosopimus juuri normimääräysten puuttumisen vuoksi.

tai työnantaja- ja työntekijäyhdistykset, jotka täyttävät jäljempänä tarkemmin lueteltavat kriteerit.⁶¹ Näistä esiteltävistä kriteereistä kattavimmin käsitellään *edustavuutta*, koska sillä on suorimpia liittymäkohtia tutkielman aiheeseen *edustavuuden rajoittaessa työehtosopimuksen soveltamisalan laajentamista selvimmin*.

TEhtoL 1 §:n mukaan työehtosopimuskelpoinen yhdistys on rekisteröity työnantaja- tai työntekijäyhdistys, jonka varsinaisiin tarkoituksiin kuuluu *työnantajien tai työntekijöiden etujen valvominen työsuhteissa*.⁶² Työnantaja- tai työntekijäyhdistyksen täytyy olla puhtaasti joko työnantajille tai työntekijöille tarkoitettu, eikä siihen täten saa hyväksyä henkilöitä, joita ei voida pitää työnantajina tai työntekijöinä.⁶³ Tämän lisäksi yhdistyksen edunvalvontatarkoituksen pitää selvästi ilmetä yhdistyksen säännöistä, ja yhdistyksen täytyy tosiasiallisesti toimia tarkoituksensa mukaisesti. Toiminnan yhtenä päämääränä täytyy siis olla työehtosopimussääntely.⁶⁴

2.1.3 Työehtosopimuksen sopijapuolten edustavuus

2.1.3.1 Työntekijäliiton edustavuus

On hyvä huomata, että työehtosopimuksen soveltaminen ei lähtökohtaisesti riipu siitä, onko myös työntekijäpuoli sidottu työehtosopimukseen TEhtoL 4.1 §:n mukaisesti järjestäytymisensä perusteella. Työehtosopimus voi TEhtoL 4.2 §:n mukaan tulla sovellettavaksi täysin järjestäytymättömiinkin työntekijöihin taikka toisen työntekijäliiton jäseniin, jos heidän suorittamansa työ vastaa työnantajan soveltamassa työehtosopimuksessa tarkoitettua työtä.⁶⁵ *Työnantaja siis käytännössä päättää sovellettavan työehtosopimuksen järjestäytyessään tiettyyn työnantajaliittoon.*

Tästä huolimatta *työntekijäliiton*, ja tätä kautta sovellettavan työehtosopimuksen, edustavuuden merkitystä on pohdittu erityisesti pätevän työehtosopimuksen solmimista ja sen soveltamisalan

⁶¹ Kopponen 1954 s. 116–117, Saloheimo 2012 s. 38, M. Saarinen 2013 s. 90 ja Liukkunen 2017 s. 998–999.

⁶² Tämä määritelmä sisältää myös yhdistykset, joiden jäsenet ovat yhdistyksiä, jotta ammattialan paikallisten yhdistysten perustama ammattiliitto tai keskusjärjestöt voisivat olla työehtosopimuskelpoisia, näin esim. HE 20/1946 vp s. 1.

⁶³ Kopponen 1954 s. 124–125, Saloheimo 2012 s. 39.

⁶⁴ Kopponen on korostanut, että työehtosopimussääntelyn tulisi olla yhdistyksen toiminnan *ilmeinen* päämäärä, ks. Kopponen 1954 s. 127–128, Saloheimo 2012 s. 38.

⁶⁵ Esimerkiksi teoksessa Sarkko 1980 s. 191 on pohdittu, että toisenlainen ratkaisu johtaisi siihen, että työntekijöihin noudatettaisiin eri ehtoja.

ulottuvuutta koskevan problematiikan yhteydessä. Koska soveltamisalan ulottuvuus ja työehtosopimuksen pätevyys nousevat lähes poikkeuksetta esiin sovellettavaa työehtosopimusta ratkaistaessa, eli tätä myötä myös työehtosopimuksen vaihtamistilanteissa, on tutkielmassa tärkeää tarkastella, millaisia linjauksia työntekijäliiton edustavuuden suhteen on tehty.

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on antanut asiasta lausunnon, jonka mukaan työehtosopimusjärjestelmäämme ei sovi ajatus, että työehtosopimuksen voisi solmia sellaisen järjestön kanssa, joka ei aidosti edusta kyseistä ammattiryhmää tai jolla ei ole valtuutusta työntekijöiltä.⁶⁶ Valiokunnan ehdotuksen seurauksena meriliikenteessä käytettävien alusten kilpailukyvyyn parantamisesta annettuun lakiin (1277/2007) sisällytettiin säännös siitä, että työehtosopimuksen sopijapuolena toimivien yhdistysten täytyy edustaa työntekijäryhmiä, joiden työehtoista työehtosopimuksella sovitaan. Vaikka tämä säännös ei koskekaan kuin yhtä sopimusalaa, on sen taustalla olevia perusteluja pidetty oikeuskirjallisuudessa yleisestikin kattavana.⁶⁷ Työntekijäliiton edustavuutta koskevaa vaatimusta ei kuitenkaan ole lisätty työehtosopimuslakiin. Työntekijöiden edustavuuteen liittyvät näkökohdat on nostettu esiin myös oikeuskäytännössä.

Esimerkiksi ratkaisussa TT 2005:126 (Uponor) työtuomioistuimen ratkaisun kanssa eri mieltä olleet jäsenet olivat katsoneet, että työehtosopimuksen osapuolten pitää aidosti edustaa niitä tahoja, joita työehtosopimus koskee. Koska teknologiateollisuuden työehtosopimuksen solmi-neella työntekijäliitolla ei ollut jäseniä muoviteollisuuden yritysten töissä, ei teknologiateollisuuden työehtosopimuksen sopijapuolet eriävien mielipiteiden mukaan voineet laajentaa työehtosopimuksen soveltamisalaa muoviteollisuuden ja kemian tuoteteollisuuden työehtosopimusten soveltamisalueille. Enemmistö kuitenkin antoi painoarvoa sille, että teknologiateollisuuden työehtosopimuksen solminut työnantajaliitto Teknologiateollisuus ry on katsonut, että yhtiön toiminta voi kuulua teknologiateollisuuden työehtosopimuksen soveltamispiiriin. Enemmistö katsoi, ettei asiassa ollut syytä päätyä toisenlaiseen arvioon Teknologiateollisuus ry:n kantaan nähden toiminnasta esitetyn selvityksen perusteella.

Vaikka työntekijä- ja työnantajaliitto olisivatkin sopineet laajasta soveltamisalasta, joka osuisi toisen työehtosopimuksen soveltamisalan päälle, on oikeuskirjallisuudessa sekä ratkaisun TT 2005:126 äänestyslausumissa *kyseenalaistettu työntekijäyhdistyksen kyky edustaa tietyllä sopimuksen reuna-alueella työskenteleviä työntekijöitä* ja täten tämän soveltamisalan laajentamisen pätevyyttä. Kyseisessä ratkaisussa teknologiateollisuuden työehtosopimuksen työntekijäosapuolena olleen Metallityöväen Liitto ry:n edustavuutta ja täten kelpoisuutta solmia työehtosopimusta *teknologiateollisuuden alalla* ei siis kyseenalaistettu, vaan eriäviä mielipiteitä syntyi

⁶⁶ TyVL 8/2007 vp s. 3.

⁶⁷ Ks. TT 2009:114 perustelut ja Saloheimo 2008 s. 44.

nimenomaan *edustavuudesta teknologiateollisuuden reuna-alueella, joka osui muoviteollisuuden ja kemian tuoteteollisuuden päälle* (ks. johdannon kuvat 2 ja 3). Kuitenkaan tällaiset pieneksi katsottavissa olevat puutteet edustavuudessa eivät oikeuskäytännössä ole osoittautuneet esteeksi soveltaa työehtosopimusta.⁶⁸

Kysymys herää vahvempana, jos työntekijäliiton ei voida katsoa edustavan työehtosopimuksen soveltamispiirissä olevaa toimialaa ollenkaan. Tällainen kysymys tulee usein arvioitavaksi toisen työntekijäliiton väitteestä.

Ratkaisussa TT 2002:45 varustamo oli irtisanonut valtakunnallisen ulkomaanliikenteen Suomen Merimies-Unionin kanssa solmitun työehtosopimuksen. Varustamo oli vaihtanut puolalaisen miehistöön ja päättänyt solmimaan miehistön työehdoista päällystöliittojen kanssa. Merimies-Unioni esitti kanteessaan, ettei päällystöliitoilla ollut kompetenssia solmia kyseistä sopimusta. Koska päällystöliittojen jäsenkuntaan kuitenkin kuului myös miehistöön kuuluvia työntekijöitä, työtuomioistuin katsoi, ettei kyseisen sopimuksen solmimiselle ollut työehtosopimuslaista johtuvaa estettä.

Ratkaisussa TT 2009:114 huolto- ja kunnossapitoalan yritys oli eronnut Teknologiateollisuus ry:stä ja liittynyt Tieto- ja tekniikka-alojen työnantajaliitto TIKLI ry:n jäseneksi. Samalla yhtiö oli ilmoittanut alkavansa soveltaa TIKLI ry:n ja Sähköalojen ammattiliitto ry:n välistä huolto- ja kunnossapitopalveluiden työehtosopimusta teknologiateollisuuden työehtosopimuksen sijasta. Teknologiateollisuus ry ja Metallityöväen Liitto ry katsoivat, ettei TIKLI ry:llä ja Sähköalojen ammattiliitto ry:llä ollut huolto- ja kunnossapitoalalla edustavuutta, jonka nojalla kyseiset liitot voisivat sopia työehtosopimusten avulla alan työsuhteiden ehdoista. Työtuomioistuimen arvioitavaksi tuli muun muassa kysymys, milloin voidaan solmia työehtosopimus, joka ulottuu myös järjestäytymättömiin tai eri liittoon järjestäytyneisiin työntekijöihin, joiden osalta työnantajan velvollisuus noudattaa työehtosopimusta perustuu TEhtol 4.2 §:in. Tämä edustavuuskysymys on koskenut nimenomaan työntekijäpuolta. Sähköalojen ammattiliitto ry oli edustanut erityisesti sähköalan ammattissa työskenteleviä työntekijöitä, joiden todettiin työskentelevän myös teollisuuden huolto- ja kunnossapitotehtävissä. Näistä suuri määrä kuului normaalisivouden perusteella huolto- ja kunnossapitopalveluiden työehtosopimuksen piiriin. Huolto- ja kunnossapitopalveluiden työehtosopimuksen soveltamisalan katsottiin sisältävän laajasti kiinteistöjen ja teollisuuden käyttö-, ylläpito-, huolto-, kunnossapito- ja niihin liittyvät projektitehtävät. Näin ollen Sähköalojen ammattiliitto ry:n katsottiin edustavan työehtosopimuslaissa edellytetyllä tavalla alan työntekijöitä. Sähköalojen ammattiliitto ry pystyi edustavuutensa puolesta solmimaan huolto- ja kunnossapitopalveluiden työehtosopimuksen.

Ratkaisun TT 2009:114 mukaan työntekijäliiton edustavuutta on arvioitava koko työehtosopimuksen soveltamisala huomioden. Ratkaisussa TT 2011:8 viitattiin tähän linjaukseen sen perusteluna, että työehtosopimuksen katsottiin ulottuvan myös sellaisiin työntekijäryhmiin, joihin kuuluvat työntekijät eivät olleet työehtosopimuksen solmineen työntekijäliiton jäseniä. Ratkaisussa katsottiin Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n edustavan yleisesti kiinteistöpalvelualan työntekijöitä, minkä johdosta se pystyi solmimaan työehtosopimuksen, jota sovelletaan myös lentokenttäavustajien työhön. Ratkaisun perusteissa todettiin, että lentokenttäavustajien työ oli myös asiallisesti vaikeuksitta luettavissa työehtosopimuksen kattamien kiinteistöpalvelujen piiriin. Kysymys ei toisin sanoen perustelujen mukaan ollut keinoitekoisesta järjestelystä, jolla jokin työehtosopimuksen muuhun soveltamisalaan nähden irrallinen tehtävä olisi liitetty sopimuksen alaisuuteen.

⁶⁸ Saloheimo 2007 s. 140–142, TT 2005:126 teknologiateollisuuden työehtosopimusta pidettiin soveltamisaltaan pätevänä ja Metallityöväen Liitolla katsottiin olleen riittävä edustavuus myös muoviteollisuuden ja kemian tuoteteollisuuden reuna-alueella. Ks. myös Saloheimo 2008 s. 43.

Vaikka työtuomioistuin on tapausta 2009:114 arvioidessaan nostanut esiin edellä mainitun työ- ja tasa-arvo valiokunnan lausunnon 8/2007 sekä työehtosopimuslain lähtökohdan, jonka mukaan työntekijäjärjestö solmii työehtosopimuksen *jäsentensä* työehdoista, työtuomioistuin totesi ratkaisun TT 2009:114 perusteluissa, ettei työehtosopimuslaissa ole erityisiä työntekijäjärjestön edustavuutta koskevia edellytyksiä. Nimenomaisten säännösten puuttuessa työtuomioistuin päätyi siihen, ettei edustavuudelle voitu asettaa korkeita edellytyksiä. Kuten ratkaisusta TT 2011:8 ilmenee, työtuomioistuin on katsonut tarpeelliseksi arvioida, voidaanko edustavuutta pitää uskottavana vai onko kyseessä keinotekoinen järjestely.

2.1.3.2 Työnantajaliiton edustavuus

TEhtoL 1 §:n perusedellytykset huomioiden voidaan päätellä, että solmiakseen työnantajaa sitovan työehtosopimuksen työnantajaliiton täytyy *valvoa työnantajien etuja työsuhteissa ja tosiasiallisesti toimia tämän mukaisesti*.⁶⁹ Sen sijaan työnantajaliiton edustavuus ei käytännössä muodostu työehtosopimuksen pätevyyden kannalta ongelmalliseksi samalla tavalla kuin aiemmin luvussa 2.1.3.1 käsitelty työntekijäliiton edustavuus, koska *työnantajaliitolla on aina kelpoisuus sopia työehtosopimus jäsenyritystensä toimialoille*. Siis edustavuus saavutetaan käytännössä työnantajaliittoon liittyneiden jäsenyritysten kautta. Itse asiassa kysymys työnantajaliiton edustavuudesta onkin siinä mielessä teoreettinen, että jos työnantajaliitolla ei ole jäseniä kyseisellä toimialalla, ei työehtosopimus ylipäänsä tule sovellettavaksi.⁷⁰

Mielestäni on perusteltua vaatia työnantajaliitolta työnantajan etujen ajamista, koska yksittäiset työnantajat ovat vapaaehtoisesti luopuneet päätäntävallastaan ja antaneet sen alaa edustavalle liitolle liittyessään kyseisen liiton jäseneksi.⁷¹ Samoin työnantajaliiton edustavuuden sitominen jäsenyrityksiin ja niiden toimintaan on perusteltua, koska työehtosopimus sitoo TEhtoL 4 §:n nojalla työnantajaliiton jäseniä. Näin ollen on loogista, että työnantajaliitto voi edustaa jokaista jäsenyritystään ja solmia niiden toimialaa vastaavia työehtosopimuksia. Nämä vaatimukset nähdäkseni takaavat, että päätäntävältä siirtyy taholle, joka kykenee aidosti edistämään työnantajan toimintaa, toiveita ja tarpeita.

Sen sijaan työehtosopimuksen yleissitovuuteen liittyvässä edustavuutta koskevassa keskustelussa on kysymys toisenlaisesta arviosta. Siinä yhteydessä ei arvioida työehtosopimuksen pätevyyttä sinänsä, vaan

⁶⁹ Ks. myös M. Saarinen 2013 s. 90–92 ja Saloheimo 2012 s. 38–39.

⁷⁰ Ratkaisussa TT 2009:114 on todettu, että ”työehtosopimuslain nojalla työehtosopimuksen solminut työnantajajärjestys edustaa sopimuksen soveltamisalalla aina jäsenyrityksiään ja on siinä suhteessa kelpoinen myös työehtosopimuksen solmimaan.” Edustavuus siis määrittyy käytännössä jäsenyritysten ja niiden toiminnan kautta.

⁷¹ Päätäntävallasta luopumisen on nostanut esiin mm. Valkama 1976 s. 16 ja Suviranta 1997 s. 226.

onko työehtosopimus riittävän edustava koko toimialalla, jotta se voitaisiin katsoa yleissitovaksi. Tämänhetkisen järjestelmän mukaan edustavuus ratkeaa käytännössä sen mukaan, sovelletaanko kyseistä työehtosopimusta normaalisitovuuden perusteella noin puoleen alan työntekijöistä. Päätöksen yleissitovuuden vahvistamisesta tekee yleissitovuuden vahvistamislautakunta.⁷² Tätä eroa voidaan perustella muun muassa sillä, että yleissitovaa työehtosopimusta ovat velvollisia noudattamaan myös sellaiset yritykset, jotka eivät ole työnantajaliiton jäseniä. Yleissitovuus ei perustu vapaaehtoisuuteen, vaan velvollisuus noudattaa yleissitovaa työehtosopimusta ilmenee TSL 2 luvun 7 §:stä.

2.1.3.3 Edustavuuden laajentamisen rajat

Edellä luvuissa 2.1.3.1 ja 2.1.3.2 käsitellystä oikeuskäytännöstä voitaneen päätellä hyväksyttävän edustavuuden laajentamisen rajat. Edustavuutta on oikeuskäytännössä tarkasteltu koko työehtosopimuksen soveltamisala huomioden niin, että *työehtosopimuksen laajentaminen tietyille reuna-alueille on hyväksyttävää, koska se harvemmin johtaa liittojen edustavuuden poistumiseen työehtosopimuksen koko soveltamisalan osalta*. Toisaalta edustavuuden laajentamista ei ole hyväksytty, jos edustavuus yritetään ulottaa soveltamisalaan ja edustavuuden piirissä olevaan toimialaan nähden täysin irrallisiin tehtäviin.⁷³

Oikeuskäytännöstä voidaan päätellä, että pätevän työehtosopimuksen luomiseen vaadittavan työntekijäliiton edustavuuden vähimmäisvaatimus on, että *järjestö sääntöjensä ja jäsentensä perusteella edustaa uskottavalla tavalla sitä henkilöstöä, joka kuuluu työehtosopimuksen soveltamisalan piiriin, vaikkei henkilöstö olisikaan järjestäytynyt kyseiseen liittoon*.⁷⁴ Työehtosopimusta vaihdettaessa täytyisi siis varmistua, että työntekijäliiton voidaan uskottavalla tavalla katsoa edustavan uuden työehtosopimuksen piirissä olevaa henkilöstöä, kuten esimerkiksi ratkaisussa TT 2011:8 on katsottu.

Työntekijäliiton edustavuudelle voidaan antaa painoarvoa pätevyysperusteena vain poikkeustapauksissa, koska työehtosopimuslain mukaisiin työehtosopimuksen kollisiotilanteiden ratkaisukriteereihin ei sisälly nimenomaisesti edustavuusvaatimusta työntekijäliiton edustavuuden osalta. Näitä ratkaisukriteereitä käsitellään luvussa 6. Soveltamisalaltaan suppeamman, mutta soveltamisalan piiriin kuuluvia työntekijöitä selkeämmin edustavan työntekijäjärjestön tekemän työehtosopimuksen suosiminen soveltamisalaltaan yleisemmän, mutta reuna-alueella

⁷² M. Saarinen 2013 s. 138. Tästä laskentasäännöstä huolimatta edustavuutta kyseenalaistetaan edelleen esimerkiksi pienien ja keskisuurien yritysten osalta, sillä ehdot saatetaan suunnata ennemmin työehtosopimuksen solmineen työnantajaliiton jäseniksi liittyneille suurille yrityksille, ks. Bruun 2003 s. 10. Tällaisiin oikeuspoliittisiin näkökohtiin ei tässä tutkimuksessa ole kuitenkaan tarkoituksenmukaista perehtyä enempää.

⁷³ TT 2009:114 ja TT 2011:8.

⁷⁴ Saloheimo 2007 s. 140–142.

työskenteleviä työntekijöitä vähemmän edustavan työntekijäjärjestön tekemän työehtosopimuksen sijaista ei olisi lakiin perustuva ratkaisuperuste.⁷⁵ Herääkin kysymys, onko lainsäätäjä nimenomaisesti tarkoittanut jättää työntekijäliiton edustavuuden pätevyysarvion ulkopuolelle, jos siitä ei ole lainkaan säädetty työehtosopimuslaissa, eikä sitä ole nostettu esiin työelämä- ja tasa-arvovaliokunnankaan toimesta kuin vain yhden lain osalta.

2.2. Sovellettavan työehtosopimuksen määräytymisperusteet

Jos työehtosopimus on edellä esitettyjen seikkojen valossa pätevä, on se sovellettavissa sillä alalla, jolle se on solmittu. Työehtosopimuksen soveltamiseen tietyssä yrityksessä liittyy kuitenkin omat sääntönsä. *Tyypitilanteessa työehtosopimus soveltuu, jos työnantaja on sidottu työehtosopimukseen normaalisitovuuden tai yleissitovuuden perusteella ja toimii työehtosopimuksen soveltamisalalla.* Työnantaja on lähtökohtaisesti sidottu työehtosopimukseen sen allekirjoittamishetkestä sen voimassa olon päättymispäivään saakka. Esimerkiksi kaupan alalla toimiva työnantaja voi joko järjestäytyä Kaupan liitto ry:een ja soveltaa kaupan työehtosopimusta taikka soveltaa sitä yleissitovuuden perusteella sen allekirjoittamishetkestä sen voimassaolon päättymiseen asti. Seuraavaksi tutkielmassa käydään läpi tarkemmin työehtosopimuksen sovellettavuuden problematiikkaa erityisesti kollisiotilanteissa.

2.2.1. Kaksi sitovuuden muotoa

Kuten työehtosopimuskelpoisuutta tarkastellessa jo sivuttiin, työnantajapuolella työehtosopimus sitoo TEhtoL 4.1 §:n nojalla 1) sopimukseen osallisia tai siihen myöhemmin osallisten suostumuksella kirjallisesti yhtyneitä työnantajia ja yhdistyksiä 2) osallisyhdistysten alayhdistyksiä yhdessä tai useammassa asteessa sekä 3) sidottujen yhdistysten jäsenyönantajia. Tämä lainkohta kuvastaa *normaalisitovuutta*, jonka mukaan työnantaja on sidottu työehtosopimukseen järjestäytymisensä perusteella. Työnantaja siis määrää yrityksessä sovellettavan työehtosopimuksen järjestäytyessään liittoon. Tässä tutkielmassa keskitytään nimenomaan normaalisitovuuskenttään.

⁷⁵ Saloheimo 2007 s. 148, Saloheimo viittaa tilanteeseen lex specialis-ajatteluna. Saloheimo ei pidä mahdollisena, että ”erityissopimus”, tässä tapauksessa kaiketi esimerkiksi työntekijäryhmän ja sen tehtävät tarkemmin määrittelevä sopimus, syrjäyttäisi yleisemmän sopimuksen, koska tarkemman sopimuksen edustavuus olisi selkeämmin osoitettavissa.

Ollakseen työehtosopimuksen piirissä normaalisitovuuden perusteella työnantajan täytyy olla joko osallisyhdistyksen tai sen alayhdistyksen jäsen.⁷⁶ Työnantaja voi siis vaikuttaa sovelletta-
vaan työehtosopimukseen harkitsemalla etukäteen, minkä liiton jäsen tämä haluaa olla. Työn-
antaja ei kuitenkaan voi valita mitä hyvänsä liittoa, vaan liittymiseen sekä työehtosopimuksen
soveltamiseen liittyy rajoituksia, joita käsitellään tarkemmin alaluvuissa 2.2.2 ja 6.1. Koska
liiton jäsenyys perustaa työehtosopimuksen sitovuuden, eroaminen työehtosopimukseen sido-
tun yhdistyksen jäsenyydestä yleensä vapauttaa työnantajan työehtosopimuksen piiristä. Kui-
tenkin sidottisuus päättyy vasta työehtosopimuksen sopimuskauden päättyessä.⁷⁷

On kuitenkin syytä huomioida, että konserniyhtiössä emoyhtiön solmima työehtosopimus ei sido tytär-
yhtiötä TEhtol 4 §:n nojalla. Työehtosopimuksen on katsottu sitovan tytäryhtiötä vain, jos siihen on jokin
erityinen peruste, kuten varallisuus oikeudellisista oikeustoimista annettuun lakiin (228/1929) perustuva
velvoite. Näin oli esimerkiksi työtuomioistuimen ratkaisussa 2003:28, jossa tytäryhtiön hallitus oli etu-
käteen hyväksynyt emoyhtiön tekemän sopimuksen ja alkanut soveltaa sitä itseään sitovana.⁷⁸ Siis jo
johdannossakin täsmennetty linjaus, että tutkielmassa yrityksellä viitataan yhteen nimenomaiseen työn-
antajana toimivaan yksikköön, on työehtosopimusoikeudellisesti luonteva ja perusteltu. Vaikka konser-
niyhtiöllä onkin erityisiä työoikeudellisia velvoitteita esimerkiksi yhteistoimintaan liittyen, esim. sään-
nöllinen tiedottamisvelvollisuus yritysryhmän taloudellisesta tilanteesta ja kehitysnäkymistä⁷⁹ ei konser-
niyhtiö kokonaisuudessaan ole sidottu samaan työehtosopimukseen, vaan työehtosopimusoikeudellisesta
näkökulmasta jokainen yhtiö on itsenäinen toimijansa.⁸⁰

Toinen huomionarvoinen järjestäytymistä koskeva sääntö on Saloheimon esittelemä kollektiiv-
isessa työoikeudessa omaksuttu *yhdistysjäsenyyden jakamattomuuden periaate*.⁸¹ Kyseisen
periaatteen mukaan yritys ei voi sitoa jäsenyyttään työnantajayhdistyksessä vain joihinkin yh-
distyksessä harjoitettaviin toimintoihin. Sama pätee myös toisinpäin; yritys ei voi olla työnan-
tajayhdistyksen jäsen vain jonkin tai joidenkin toimintojensa osalta.⁸² Yksittäistä yritystä tar-
kastelemalla saa siten melko realistisen ja kattavan kuvan tarkasteltavan muutosten vaikutuk-
sesta työehtosopimuksen sovellettavuuteen.

Poikkeus tästä ovat niin kutsutut *monialayritykset*, jotka voivat kuulua useampaan työnantaja-
liittoon ja soveltaa useampaa työehtosopimusta. Monialayrityksessä työnantaja voi siis järjes-
täytyä työnantajaliittoon 1 tiettyjen toimintojensa osalta, ja toisten toimintojensa osalta työnan-
tjaliittoon 2. Työnantaja soveltaa työntekijöidensä työsuhteeseen sitä työehtosopimusta, jonka

⁷⁶ Kairinen – Lamminen – Murto 2013 s. 60, Saloheimo 2007 s. 135, Kairinen ym. 2013 s. 21, Kröger 2007 s. 173.

⁷⁷ Kopponen 1954 s. 241, Saloheimo 2008 s. 58 ja Saloheimo 2007 s. 135.

⁷⁸ Saloheimo 2007 s. 136, Saloheimo 2012 s. 61.

⁷⁹ Esim. säännöllinen tiedottamisvelvollisuus yritysryhmän taloudellisesta tilanteesta ja kehitysnäkymistä. Konsernin yhteistoiminnasta tarkemmin Liukkunen 2014 s. 195–203.

⁸⁰ Saloheimo 2007 s. 136, Saloheimo 2012 s. 61.

⁸¹ Saloheimo 2012 s. 63.

⁸² Saloheimo 2007 s. 138 ja Saloheimo 2008 s. 59–60.

soveltamisala vastaa sitä toimialaa tai niitä työtehtäviä, joiden piirissä työntekijät työskentelevät.⁸³ Tällä logiikalla esimerkiksi ratkaisussa TT 2005:30 hyväksyttiin, että talotekniikka-alan yritys liittyi vain teollisuusliiketoimintayksikkönsä osalta teknologiateollisuuden työnantaja-liittoon ja alkoi soveltaa ainoastaan kyseisen yksikön työntekijöihin mainitun yhdistyksen kanssa solmittua työehtosopimusta.

Sen lisäksi, että työnantaja voi normaalisitovuuden avulla vaikuttaa siihen, mikä työehtosopimus tulee sovellettavaksi yhtiön työntekijöiden työsuhteisiin, on työehtosopimuksen soveltaminen normaalisitovuuden perustella kannattavaa työnantajalle myös, koska se suojaa työnantajaa työtaistelutoimia vastaan.⁸⁴ Työehtosopimukseen sidotut yhdistykset ovat TEhtol 8 §:n nojalla velvollisia välttämään työehtosopimukseen tai sen määräykseen kohdistuvia työtaistelutoimenpiteitä. Tätä kutsutaan *passiiviseksi työrauhavelvollisuudeksi*.⁸⁵ Lisäksi ne ovat velvollisia huolehtimaan, että niiden alaiset yhdistykset, työnantajat ja työntekijät, joita sopimus koskee, välttävät työehtosopimukseen tai sen määräykseen kohdistuvia työtaistelutoimenpiteitä.⁸⁶ Tätä puolestaan kutsutaan *aktiiviseksi työrauhavelvoitteeksi*.⁸⁷

TEhtol 8.2 §:ssä täsmennetään, että työehtosopimukseen osallinen yhdistys on laiminlyönyt valvontavelvollisuutensa, kun yhdistyksen tietoon on tullut, ettei selvää ja riidatonta työehtosopimuksen määräystä ole sovellettu työehtosopimukseen osallisten yhdistysten yksimielisen kannan mukaisesti, eikä väärää soveltamista olosuhteet huomioon ottaen nopeasti korjata.

Vaikka aiemmin työehtosopimusjärjestelmän päätavoitteet onkin nähty kaksijakoisesti niin, että työnantajat tavoittelevat työrauhaa ja työntekijät työsuhteen vähimmäisehtoja,⁸⁸ ovat työmarkkinajärjestöt viime aikoina keskittyneet enemmän jatkuvia neuvottelusuhteita tukevan ak-

⁸³ Saloheimo 2007 s. 139, Saloheimo 2012 s. 17, 60 ja Saloheimo 2008 s. 56–57.

⁸⁴ Sarkko 1980 s. 180 ja 220. Työnantajapuolelle tämä on erityisen tärkeää, sillä työnantajapuoli on jo 1950-luvulta lähtien vaatinut työrauhajärjestelmän tiukentamista, näin esim. Palanko 1989 s. 34. Työrauhasta myös Koskinen – Ullakonoja 2005 s. 41. Työrauhan takaamisen vuoksi työehtosopimuksella on katsottu olevan kauppasopimusluonne, ks. esim. HE 34/1996 vp s. 69 ja Kairinen – Lamminen – Murto 2013 s. 57. Työrauha ei kuitenkaan ole täysin taattu, koska toisinaan liitot turvautuvat työtaistelutoimiin työrauhavelvoitteestaan välittämättä esimerkiksi sopimusehtoja muuttaakseen taikka riitauttaakseen työnantajan tulkinnat, ks. esim. Kairinen ym. 2012 s. 21.

⁸⁵ Kairinen ym. 2012 s. 109, Kairinen 2004 s. 423 ja Sarkko 1980 s. 220.

⁸⁶ Sarkko 1980 s. 221. Samoin myös työnantajat ja työntekijät ovat työnantaja- tai työntekijäyhdistykseen liittyessään hyväksyneet sen, että pääyhdistyksen solmiman työehtosopimuksen lakisääteiset oikeusvaikutukset ulottuvat myös heihin, asiasta kirjoittanut Suviranta 1997 s. 226.

⁸⁷ Kairinen ym. 2012 s. 109 ja Kairinen 2004 s. 424 ja Sarkko 1980 s. 221.

⁸⁸ Näin ilmenee esim. Sarkko 1980 s. 180 esitystavasta.

tiivisen järjestelmän rakentamiseen ja työehtosopimusten sisällön kehittämiseen molempia osapuolia hyödyttävällä tavalla.⁸⁹ Työnantajapuolella on esimerkiksi pyritty lisäämään paikallisen sopimisen mahdollisuuksia. Jatkuvat neuvottelusuhteet vaativat toimivaa yhteistyötä, jota täytyy kehittää ja ylläpitää aktiivisesti kummankin osapuolen, niin työnantaja- kuin työntekijäliitonkin, toimesta. Vankka yhteistyö voi ilmetä esimerkiksi työehtosopimukseen ja sen allekirjoituspöytäkirjoihin sisällytetyistä paikallista sopimista ja paikallista yhteistyöstä koskevista määräyksistä.⁹⁰

Normaalisitovuus ja jäsenyys työnantaja- tai työntekijäyhdistyksessä tuovat mukanaan työrauhavelvoitteiden lisäksi muitakin etuja.⁹¹ Työnantaja- ja työntekijäpuolten molempien ollessa järjestäytyneitä työehtosopimuksen sopijapuolina toimineisiin liittoihin on esimerkiksi paikallisen sopimisen toteuttaminen suoraviivaisempaa. Näin molemmat osapuolet pystyvät joustavasti yrittäjäliitoksella löytämään ratkaisuja yhteisten ja omien tavoitteidensa saavuttamiseksi.

Toinen työehtosopimuksen sitovuuden peruste on *yleissitovuus*. Yleissitovuutta kuvastaa työ-sopimuslain (TSL) 2:7, jonka mukaan ”työnantajan tulee noudattaa työsuhteissaan vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä.” Yleissitovuusjärjestelmällä on haluttu turvata työntekijöille työsuhteen vähimmäisehdot tietyllä toimialalla siitä riippumatta, onko heidän työnantajansa järjestäytynyt työnantajaliittoon.⁹² Yleissitovuuteen ei kuitenkaan aiemmin johdannossa esitetyn mukaisesti keskitytä tässä tutkielmassa syvällisemmin.

2.2.2 Soveltamisala

Työehtosopimusten soveltamisalat määräytyvät yleisesti ottaen joko toimiala- tai ammattialaperiaatteen mukaan.⁹³ Työehtosopimuksen soveltamisperiaate ja -ala on yleensä ilmaistu työehtosopimuksen 1 §:ssä.

⁸⁹ Esim. Media- ja painoalan työehtosopimuksen 8.9 §:ssä käsitellään jatkuvaa neuvottelumenettelyä.

⁹⁰ Pohjonen 2009 s. 19, josta tarkempaa esimerkkinä on esitelty Metallityöväen Liitto ry:n ja Teknologiateollisuus ry:n välistä yhteistyötä sivuilla 29–41. Ks. myös esim. Rakennusalan työehtosopimuksen liitteenä olevan työntekijöiden edustajista sekä työntekijöiden ja työnantajan välisestä yhteistoiminnasta rakennusalan yrityksissä solmitun sopimuksen johdanto (Rakennusalan työehtosopimuksen s. 78).

⁹¹ Liitot usein tarjoavat jäsenilleen erinäisiä palveluja, kuten työsuhdeneuvontaa, ks. Saloheimo 2012 s. 60.

⁹² Kröger 2007 s. 174 ja Sarkko 1980 s. 259–260.

⁹³ Esim. M. Saarinen 2013 on jaotellut, että työehtosopimus määräytyy näiden kahden periaatteen mukaan. Saarinen on korostanut nimenomaan toimialaperiaatteen asemaa, ja todennut, että ammattialaperiaatetta on sovellettu

2.2.2.1 Toimialaperiaate

Toimialaperiaatteen mukaan sovellettava työehtosopimus soveltuu lähtökohtaisesti kaikkiin yrityksen työntekijöihin heidän työtehtävistään riippumatta työnantajan harjoittaman toiminnan eli työnantajan edustaman toimialan perusteella.⁹⁴ Tästä poiketaan vain, jos toisen työehtosopimuksen piiriin kuuluva toiminta poikkeaa selvästi päätoimialasta, tulee harjoitetuksi erillään muusta toiminnasta ja on jokseenkin vakiintunutta.⁹⁵ Työehtosopimusta ei luonnollisesti sovelleta myöskään, jos työntekijät eivät ole kyseisen yrityksen palveluksessa, vaan heidän suorittamansa työ, esimerkiksi siivous, on ulkoistettu jonkin toisen yrityksen hoidettavaksi.⁹⁶ Toimiala määräytyy sen yritystoiminnan perusteella, jota on pidettävä merkittävimpänä eli yrityksen *päätoimialan* perusteella.⁹⁷ Toimialaperiaatetta kuvastavat esimerkiksi seuraavat ratkaisut:⁹⁸

Ratkaisussa TT 2007:76 katsottiin, että säiliöyrityksen omistamassa, satama-alueella sijaitsevassa varastoterminalissa työskentelevien varastomiesten työsuhteissa tuli toimialaperiaatteen nojalla soveltaa säiliöautoalan työehtosopimusta sen sijaan, että kyseistä työehtosopimusta olisi sovellettu vain säiliöautonkuljettajiin.

Ratkaisussa TT 2001:22 katsottiin, että toimialaperiaatteen mukaisesti puusepännteollisuutta harjoittaneen yhtiön palveluksessa olleen, pääosin kiinteistöhoitajan tehtävissä työskennelleen työsuhteeseen tuli soveltaa puusepännteollisuuden työehtosopimusta kiinteistöhoitoalan työehtosopimuksen sijasta.

Klassinen esimerkki toimialaperiaatteen mukaan määräytyneestä soveltamisalasta löytyy esimerkiksi Kemianteollisuuden ja Teollisuusliiton välisen kemian perusteollisuuden työehtosopimuksen luvun I Yleisiä sopimusmääräyksiä 1 §:stä, joka on otsikoitu ”Sopimuksen soveltamisala”. Kyseisen pykälän mukaan kemian perusteollisuuden työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Kemianteollisuus ry:hyn kuuluviin kemian perusteollisuutta harjoittaviin yrityksiin ja niiden kaikkiin työntekijöihin.

Tästä esimerkistä voidaan huomata, että työehtosopimusten soveltamisalamääräyksissä ei ainaakaan toimialaperiaatteen osalta ole kovin täsmällisiä rajoituksia, vaan soveltamisala rajataan melko epätasaisesti sen perusteella, ketkä harjoittavat toimintaa tietyllä alalla, esimerkiksi kemian perusteollisuutta, ja on tämän lisäksi otettu työehtosopimuksen osapuolena olevan lii-

vain poikkeustapauksissa, ks. M Saarinen 2014 s. 122–124. Myös Sarkko 1980 s. 193–194 ja Saloheimo 2008 s. 23–24.

⁹⁴ M. Saarinen 2013 s. 122 ja Sarkko 1973 s. 40.

⁹⁵ Saloheimo 2012 s. 65, lisäksi KKO 1990:180 ja TT 2009:89.

⁹⁶ Saloheimo 2012 s. 16–17.

⁹⁷ Kopponen 1954 s. 249.

⁹⁸ Ks. myös esim. TT 1989:135, TT 2011:8 ja TT 2004:25.

ton, tässä tapauksessa Kemianteollisuus ry:n, jäseneksi. Tarkemman erittelyn puuttuessa kysymys siitä, mikä katsotaan kyseisen toiminnan harjoittamiseksi, jätetään pitkälti liiton arvion varaan.⁹⁹

Koska toiminnan luonteen arviointi on joka tapauksessa liiton käsissä, herää kysymys, *mitä tapahtuisi, jos soveltamisalaa ei sidottaisi lainkaan tiettyyn alaan*. Tällöin soveltamisala ulottuisi jokaiseen työnantajaan, joka on hyväksytty työnantajayhdistyksen jäseneksi riippumatta työnantajan toiminnasta. Hieman tämän tyyppinen ratkaisu onkin tehty Teknologiateollisuus ry:n ja Teollisuusliitto ry:n välisessä teknologiateollisuuden työehtosopimuksessa, jonka mukaan työehtosopimusta sovelletaan "Teknologiateollisuus ry:n jäsenyritysten ja niiden kaikkien työntekijöiden välisiin työsuhteisiin". Soveltamisalamääräyksessä kuitenkin avataan jonkin verran sitä, millaista toimintaa teknologiyhdistykset voivat yleisesti ottaen harjoittaa.¹⁰⁰ Toki tietynä hillitsimenä toimisi myös se, että työnantajayhdistys usein edustavuutta käsitelleessä osiossa 2.1 selostetulla tavalla edustaa vain tietyn toimialan piirissä toimivia työnantajia, joten jäsenyyden pitäisi edellyttää toimintaa työnantajayhdistyksen edustamalla alalla.¹⁰¹ Kuitenkin ongelma voisi teoriassa syntyä, jos soveltamisala perustuisi ainoastaan jäsenyyttä edellyttävään lausekkeeseen, eikä toimialalla toimimista todellisuudessa edellytettäisi liiton jäsenyyden saavuttamiseksi.

Epäselvyyttä voi osaltaan syntyä myös siitä, ettei työehtosopimuslaissa ole nimenomaisesti säädetty, että työnantajan tulisi toimia työehtosopimuksen soveltamisalalla tullakseen sidotuksi työehtosopimukseen. Vaatimus on kuitenkin johdettavissa aiemmin alaluvussa 2.2.2.1 käsitelystä TEhtoL 4.2 §:sta, jonka mukaan työnantaja on velvollinen noudattamaan työehtosopimusta *sen soveltamisalalla* sopimuksen sitovuuspiirin ulkopuolella olevaan työntekijään, joka tekee sopimuksessa tarkoitettua työtä.¹⁰² Soveltamisalalla toimimisen vaatimus on omaksuttu myös työtuomioistuimen ratkaisukäytännössä.¹⁰³

⁹⁹ Näin esim. TT 2005:126. Ks. myös Saloheimo 2008 s. 133–134.

¹⁰⁰ ks. Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen 1 §. Vielä 1.11.2016–31.10.2017 voimassa olleen teknologiateollisuuden työehtosopimuksen soveltamisala oli sidottu jäsenyyteen, eikä vaadittua toimintaa ollut tarkennettu. Ks. Teknologiateollisuus ry:n ja Metallityöväen Liitto ry:n välinen Teknologiateollisuuden työehtosopimus 1.11.2016–31.10.2017 luvun I YLEISIÄ SOPIMUSMÄÄRÄYKSIÄ 1 § Sopimuksen soveltamisala.

¹⁰¹ Esim. Teknologiateollisuus ry:n sääntöjen 2 § ja 4 §.

¹⁰² Saloheimo 2008 s. 60–61.

¹⁰³ Työtuomioistuimen ratkaisut 1996:93, 2003:45 ja 2004:25.

Esimerkki tästä on ratkaisu TT 2004:25, jossa katsottiin, *ettei erään kuljetusliikkeen järjestäytyminen Autoliikenteen Työntantajaliittoon voinut laajentaa kuorma-autoalan työehtosopimuksen soveltamisalaa sen asiallisen soveltamispiirin ulkopuolelle jäävään toimintaan eli tässä tapauksessa säiliöautoliikenteeseen, joka kuuluu toisen työehtosopimuksen piiriin.* Työtuomioistuimien katsoi, että *työehtosopimuslain lähtökohtana voidaan pitää, että työehtosopimus tulee sitovana noudatettavaksi vain toiminnassa tai työssä, joka kuuluu kyseisen työehtosopimuksen soveltamisalan piiriin.*

Samankaltaisia linjauksia on tehty työtuomioistuimessa muissakin ratkaisuisa, kuten TT 2004:32 ja TT 2005:126. Jälkimmäisessä ratkaisussa työtuomioistuin katsoi perusteluissaan ratkaisua TT 2004:25 toistaen, ettei yrityksen jäsenyys työntantajaliitossa voi laajentaa työehtosopimuksen soveltamisalaa sen asiallisen soveltamispiirin ulkopuoliseen toimintaan, joka kuuluu toisen työehtosopimuksen alaisuuteen. Työntajan sidottuisuuden tiettyyn työehtosopimukseen korostettiin vaativan niin jäsenyyttä työehtosopimuksen solmineeseen työntantajaliittoon kuin soveltamisalan piiriin kuuluvan toiminnan harjoittamistakin. Liian laajoja soveltamisaloja hillitsee siis liiton jäsenyyden edellytysten lisäksi viimekädessä työtuomioistuimen oikeuskäytäntö, joka vaatii aitoa yhteyttä työntajan toiminnan ja työehtosopimuksen soveltamisalan välillä.

2.2.2.2 Ammattialaperiaate

Toinen vaihtoehto on määrittää työehtosopimuksen soveltamisala koskemaan tiettyjä ammattiryhmiä, jolloin työehtosopimusta sovelletaan työntekijän työtehtävien taikka tietyn työntekijäliiton jäsenyyden perusteella.¹⁰⁴ Erityistä merkitystä on tosiasiallisesti vaaditun ja suoritettun työn laadulla,¹⁰⁵ ja huomiota kiinnitetään siihen, minkä työehtosopimuksen piiriin työntekijän työtehtävät *pääasiallisesti* kuuluvat. Pelkkä tilapäinen siirtyminen toisen työehtosopimuksen piirissä oleviin työtehtäviin ei tee työehtosopimuksesta työntantajaa sitovaa.¹⁰⁶ Tätä toista, suoritettuun työhön nojautuvaa periaatetta kutsutaan *ammattialaperiaatteeksi*.¹⁰⁷

Ratkaisussa TT 2004:117 työntajaja oli alkanut soveltaa teollisuuden puhtaanapitotehtävissä työskennelleiden työntekijöiden työsuhteisiin puhdistus- ja siivousalan työntekijöitä koskevaa työehtosopimusta aiemmin soveltamansa kuorma-autoalan työehtosopimuksen sijasta. Koska kyseiset työntekijät olivat pääasiassa tehneet puhdistus- ja siivousalan työntekijöitä koskevassa työehtosopimuksessa tarkoitettua

¹⁰⁴ Sarkko 1973 s. 41.

¹⁰⁵ Kopponen 1954 s. 252.

¹⁰⁶ Saloheimo 2012 s. 69.

¹⁰⁷ M. Saarinen 2013 s. 123 ja Saloheimo 2012 s. 16.

työtä, oli työnantaja saanut ryhtyä soveltamaan kyseistä työehtosopimusta teollisuuden puhtaanapitotehtävissä työskentelevien työntekijöidensä työsuhteisiin.

Ratkaisussa TT 2008:31 ratkaistiin, tuliko ennen äitiysloman alkamista lentoemännän työtehtävistä maapalvelun toimistotehtäviin siirtyneeseen työntekijään soveltaa kyseisiä tehtäviä koskevaa toimihenkilösopimusta. Työtuomioistuimen mukaan sovellettavaa työehtosopimusta ei tarvinnut vaihtaa työtehtävien väliaikaisen muuttumisen takia.

Selkeä esimerkki ammattialaperiaatteen perusteella sovellettavasta työehtosopimuksesta on Kiinteistötyönantajat ry:n ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n välinen kiinteistöpalvelualan työehtosopimus. Tämänkin työehtosopimuksen osalta soveltamisala on kirjattu lukuun I Yleiset määräykset, ja siellä se on sijoitettu 1 §:ään, joka on otsikoitu ”Soveltamisala”. Kiinteistöpalvelualan työehtosopimuksen 1 §:n mukaan kiinteistöpalvelualan työehtosopimusta sovelletaan kiinteistöpalvelualalla työskentelevien työntekijöiden työsuhteissa. Pykälään on lisätty pöytäkirjamerkintänä, että kiinteistöpalvelualan työtehtäviä ovat muun muassa puhdistus- ja siivoustehtävät, kiinteistönhoitotehtävät, tekniset palvelutehtävät, toimitilapalvelutehtävät, viherpalvelutehtävät, ja näihin läheisesti liittyvät tehtävät. Soveltamisen sidottuus työntekijän suorittamaan työhön on selkeä.

2.2.2.3 Toimialaperiaatteen ja ammattialaperiaatteen problematisointia

Kaupan liitto ry:n ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n välinen kaupan työehtosopimus on siitä kiinnostava, että sen on usein katsottu edustavan ammattialaperiaatetta.¹⁰⁸ Kuitenkin kun tarkastelee kaupan työehtosopimuksen soveltamisalaa, joka löytyy työehtosopimuksen sanoilla ”soveltamisen ulottuvuus” otsikoidusta 1 §:stä, on helppo tulkita kaupan työehtosopimuksen soveltamisperusteen olevan nimenomaan toimialaperiaate. Kyseisen pykälän nojalla kaupan työehtosopimusta noudatetaan yrityksessä, jonka *toimiala* on vähittäiskauppa, tukkukauppa, agentuuritoiminta, kioskikauppa, huolto- ja liikenneasematoiminta, kaupan palvelu- ja tukitoiminta tai konevuokrausta. Kaupan työehtosopimus vaikuttaisi soveltuvan toimialan, eikä työtehtävien perusteella, toisin kuin oikeuskirjallisuudessa on esitetty¹⁰⁹.

Kaupan työehtosopimuksen sopijaosapuolet, Kaupan liitto ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ovatkin esimerkiksi työtuomioistuimessa korjanneet perinteistä käsitystä kaupan työehtosopimuksen ammattialaperusteisuudesta täsmentämällä, että kaupan työehtosopimus ei määräydy ammattialaperiaatteen mukaisesti.¹¹⁰ Selitys sille, miksi kaupan työehtosopimus on aiemmin

¹⁰⁸ Saloheimo 2012 s. 16.

¹⁰⁹ Saloheimo 2012 s. 16.

¹¹⁰ Ks. TT 2014:167.

niputettu ammattialaperiaatteen piiriin, ja usein edelleen yhdistetään ammattialaperiaatteeseen, löytyneekin todennäköisesti niin perinteistä¹¹¹ kuin siitä, että esimerkiksi kaupan automiehiin ei sovelleta kaupan työehtosopimusta, vaan heidän omaa työehtosopimustaan eli kaupan automiesten työehtosopimusta.¹¹² Kuitenkin työehtosopimusten sopijaosapuolten otettua selkeästi kantaa soveltamisalan määräytymisen perusteeseen, on turvallista todeta, että kaupan työehtosopimus määräytyy toimialaperiaatteen mukaisesti.¹¹³

Kun tarkastelee lisäksi esimerkiksi Teknologiateollisuus ry:n ja Teollisuusliitto ry:n välisen teknologiateollisuuden työehtosopimuksen soveltamisalaa, herää kysymys, *onko ammattialaperiaatteella ja toimialaperiaatteella oikeastaan eroa*. Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen, jota pidetään toimialaperusteisena, soveltamisala kattaa edellä kuvatun mukaisesti teknologiateollisuuden työehtosopimuksen 1 §:n nojalla Teknologiateollisuus ry:n jäsenyritysten ja niiden kaikkien työntekijöiden väliset työsuhteet. Teknologiateollisuuden työehtosopimusta ei kuitenkaan sovelleta esimerkiksi teknologiateollisuuden toimihenkilöihin tai ylempiin toimihenkilöihin, joille on oma työehtosopimuksensa.¹¹⁴

Samoin esimerkiksi Medialiitto ry:n ja Suomen Journalistiliitto ry:n välisessä Lehdistön työehtosopimuksessa on ammattikohtaista erottelua, vaikka sen soveltamisala määräytyy toimialaperiaatteen perusteella. Lehdistön työehtosopimuksen alaluvussa 1.1 työehtosopimuksen soveltamisala on sidottu tiettyjen yritysten toimintaan sekä näiden yritysten sisällä työskenteleviin tiettyihin, työehtosopimuksessa nimenomaan lueteltuihin ammattiryhmiin, kuten toimittajiin ja kuvaajiin. Sen sijaan soveltamisalan ulkopuolelle on rajattu esimerkiksi esimiehen asemassa toimivat päätoimittajat, jotka ovat työnantajan edustajia työntekijöiden työehtoihin liittyvissä asioissa.¹¹⁵

¹¹¹ Kaupan työehtosopimuksen soveltamisala on todettu ammattialaperiaateperusteiseksi mm. ratkaisussa TT 1978:24.

¹¹² Ks. Kaupan automiesten työehtosopimus, jonka soveltamisala on työehtosopimuksen 1 §:n mukaan Kaupan liiton ja Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n jäsenyritykset, ja se koskee työaikalain alaisia automiehiä.

¹¹³ Osapuolten tarkoituksella on työehtosopimusten tulkinnassa korostunut merkitys, ks. Saloheimo 2008 s. 129.

¹¹⁴ ks. Teknologiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus 1 §, jonka mukaan työehtosopimuksen piiriin kuuluvat Teknologiateollisuus ry:n jäsenyritysten palveluksessa olevat, toimihenkilötehtävissä toimivat henkilöt sekä Teknologiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen 1 §, jonka mukaan työehtosopimusta sovelletaan Teknologiateollisuus ry:n jäsenyritysten palveluksessa oleviin ylempiin toimihenkilöihin. Samoin myös Saloheimo 2012 s. 69.

¹¹⁵ Lehdistön työehtosopimuksen 1.1 luku, löytyy s. 6. Soveltamisalasta myös ratkaisut TT 2017:141 ja KKO 2016:18.

Toimialaperiaatteen nojalla sovellettavien työehtosopimusten sisällä on siten toimiala- ja ammattikohtaista erottelua, samoin kuin ammattialaperiaatteen nojalla sovellettavien työehtosopimusten sisällä on usein huomioitu yrityksen toimiala. Myös oikeuskirjallisuudessa eron häilyvyys on huomioitu toteamalla, *ettei ammattialaperiaatteen perusteella sovellettava työehtosopimus välttämättä eroa lopputulokseltaan toimialaperiaatteen perusteella solmituista työehtosopimuksista.*¹¹⁶

Kiintoisaa onkin juuri se, ettei työehtosopimus välttämättä sido edes järjestäytymisensä perusteella tiettyä työehtosopimusta soveltavaa työnantajaa yksittäisen työntekijän tai työntekijäryhmän osalta, jos kyseiset työtehtävät tai kyseinen ammatti eivät kuulu sopimuksen soveltamisalaan.¹¹⁷ Koska työntekijän työtehtävät voivat ainakin teoriassa syrjäyttää työnantajan toimialaan normaalisitovuuden perusteella sovellettavan työehtosopimuksen, herää kysymys, *onko ammattiala- ja toimialaperiaatteen välisellä jaottelulla nykyjärjestelmässä enää merkitystä.*

Ottaen huomioon toimialaperiaatteen historian nimenomaan teollisuudessa hyödynnettynä soveltamisperusteena¹¹⁸ on mahdollista, ettei perinteinen jaottelu enää sovi nykyiseen yritysmaailmaan ja on tullut merkityksettömäksi. Kuten johdannossa esitellyt kuvat 2 ja 3 ilmentävät, toimialat ovat muuttuneet osiltaan päällekkäisiksi ja työehtosopimusjärjestelmän piiriin on tullut myös uusia toimialoja. Toimialat ja työehtosopimusten soveltamisalat saattavat pitää sisällään tehtäviä ja toimintoja, joiden kategorisointi vuoden 1946 työehtosopimuslakiin nojautuvin periaattein ei ole mahdollista. Soveltamisalan ratkaisu täytynee työtuomioistuimessa joka tapauksessa tehdä ammattiala- ja toimialaperiaate jaottelun lisäksi tarkastelemalla aiempaa soveltamiskäytäntöä, jäsenyritysten toimintaa sekä työntekijöiden työtehtäviä yleisellä tasolla, joten nähdäkseni vanhan jaottelun poistaminen kokonaisuudessaan ei välttämättä muuttaisi soveltamisalan arviointia erimielisyystilanteissa.¹¹⁹

Toimiala- ja ammattialaperiaatteen välisen erottelun merkitystä ja nykyaikaisuutta pohdittaessa on kuitenkin otettava huomioon, että työtuomioistuin on pitänyt selkeänä lähtökohtana sitä, että

¹¹⁶ Saloheimo 2012 s. 16.

¹¹⁷ Saloheimo 2008 s. 64.

¹¹⁸ Toimialaperiaatetta on kutsuttu teollisuuslinja- tai teollisuusliittoperiaatteeksi, koska samassa teollisuusyrityksessä työskentelevien työntekijöiden työsuhteisiin on voitu soveltaa samaa työehtosopimusta, ks. esim. M. Saari-
nen 2013 s. 122.

¹¹⁹ Näin tehtykin esim. TT 2005:126.

jos normaalisitova työehtosopimus soveltuu edes jollain tasolla kyseiseen toimintaan, tulee normaalisitovuuden perusteella sovellettava työehtosopimus myös noudatettavaksi siitä huolimatta, että joku toinen työehtosopimus voisi soveltua paremmin työnantajan harjoittamaan toimintaan tai teettämään työhön.

Näin kävi ratkaisussa TT 2011:8, jossa normaalisitovuuden perusteella sovellettava, päätoimialaa vastaava kiinteistöpalvelualojen työntekijöitä koskevaa sopimus tuli sovellettavaksi, vaikka liikuntarajoitteisia matkustajia palvelevien lentokenttäavustajien työhön voitiin työn laadun puolesta soveltaa myös lentoliikenteen palveluja koskevaa työehtosopimusta. Vaikka lentoliikenteen palveluja koskeva työehtosopimus sinänsä soveltui alalle selkeämmin, antoi työtuomioistuin ratkaisevan merkityksen työnantajan järjestäytymiselle, päätoimialalle ja sille, että työntekijöiden työtehtävät kuitenkin voitiin lukea myös kiinteistöpalvelualojen työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen piiriin.

Normaalisitovan työehtosopimuksen etusijasta poiketaan ainoastaan, jos normaalisitovan työehtosopimuksen soveltamisalan ei voida ollenkaan katsoa kattavan kyseistä toimintaa.

Näin oli asian laita ratkaisussa TT 2012:132. Kyseisessä ratkaisussa lentokentällä suoritettua turvatarkastustyötä ei katsottu kuuluvan normaalisitovuuden perusteella sovelletun kiinteistöpalvelualan työntekijöiden työehtosopimuksessa tarkoitettujen työtehtävien piiriin, minkä seurauksena turvatarkastustyöhön tuli soveltaa vartiointialan yleissitovaa työehtosopimusta.

Perinteinen toimiala- ja ammattialaperiaatejaottelu saa sijaa normaalisitovuuden kautta, kun työtuomioistuin on katsonut, että *normaalisitovaa työehtosopimusta sovelletaan käytännössä aina, kun soveltamisala sen suinkin sallii*. Tämä ehkäisee sitä, että esimerkiksi tietyn työntekijän työtehtävät syrjäyttäisivät toimialaperiaatteella toimivan työehtosopimuksen, ja toisi soveltamisen piiriin myös ammattialakohtaista jaottelua. Näkisin kuitenkin, ettei työtuomioistuin ole normaalisitovan työehtosopimuksen määräävää asemaa korostaessaan pyrkinyt vahvistamaan perinteistä ammattiala- ja toimialaperiaatejaottelua, vaan enemmänkin vahvistamaan työnantajan tekemän sovellettavaa työehtosopimusta koskevan valinnan merkitystä.

2.2.3 Sidottuisuuskausi

Työehtosopimukseen yleensä kirjataan milloin sopimuskausi alkaa ja päättyy. Työehtosopimuksen katsotaan usein tulevan voimaan sen allekirjoittamishetkenä, mutta sopijapuolet voivat sopia voimaantulosta myös toisin.¹²⁰ Erillisessä allekirjoituspöytäkirjassa voidaan sopia voimaantulojärjestelyistä, jotka kattavat esimerkiksi edellisen sopimuksen uudistamisen ja sopimukseen tehdyt muutokset.¹²¹

¹²⁰ Näin oli tehty esim. tapauksessa TT 2009:114, jossa teknologiateollisuuden työehtosopimus oli allekirjoitettu 9.9.2009 ja se astui voimaan vasta 1.10.2009.

¹²¹ Saloheimo 2012 s. 51–52.

Työehtosopimuksen voidaan periaatteessa sopia olevan voimassa toistaiseksi, jolloin työehtosopimus voidaan TEhtol 3 §:n mukaisesti irtisanoa kirjallisesti milloin tahansa kolmen kuukauden irtisanomisajalla. Kuitenkin on tavallisempaa, että työehtosopimuksen laatimisen yhteydessä sovitaan pituudeltaan määritellystä, esimerkiksi vuoden tai kahden vuoden mittaisesta sopimuskaudesta. On yleistä, että työehtosopimus on sopimuskauden jälkeen voimassa vuoden kerrallaan, ellei sitä ole irtisanottu tietyssä ajassa ennen sen sopimuskauden päättymistä.¹²²

Työehtosopimus voi edellä mainitusta huolimatta sitoa työnantajaa eri ajan kuin mikä työehtosopimuksen voimassaolokausi on. Viittaa vastedes aikaan, jona työnantaja on sidottu työehtosopimukseen *sidottuisuuskautena*. Työehtosopimukseen sidottuus alkaa sen allekirjoitushetkellä. Työehtosopimuksen sidottuisuuskaudella on merkitystä erityisesti työnantajaliitosta eronneiden työnantajien osalta, jotka pyrkivät pääsemään toisen työehtosopimuksen piiriin, sillä työehtosopimus sitoo niitä työnantajia, jotka ovat työehtosopimuksen voimassa ollessa olleet työehtosopimukseen sidotun yhdistyksen jäseniä.¹²³ Työehtosopimuksen sidottuisuuskauden alkamisesta onkin useasti kiistelty nimenomaan työehtosopimuksen vaihtamiseen liittyneissä tilanteissa, joissa on yritetty aikaprioriteettiperiaatteen perusteella määrittää, kumpaa työehtosopimusta työnantajan on sovellettava. Asiaa käsitellään lisää alaluvussa 6.3.

Työehtosopimukseen sidottuus päättyy sopimuskauden päättyessä. Tämä voi tapahtua luonnostaan määräaikaiseksi solmitun työehtosopimuksen määräajan päättyessä taikka irtisanomisella.¹²⁴ Kun työehtosopimuksen voimassaoloaika päättyy, esimerkiksi työnantajayhdistyksestä eronnut työnantaja ei lähtökohtaisesti ole enää velvollinen noudattamaan aiemman jäsenyytensä perusteella soveltamaansa vanhaa työehtosopimusta.¹²⁵

Kun otetaan huomioon, että työehtosopimuksen sidottuusaika kestää sen irtisanomiseen tai voimassaolokauden päättymiseen saakka, voi työnantaja olla sidottu työehtosopimukseen myös sen jälkeen, kun sen jäsenyys kyseisen työehtosopimuksen osapuolena olevaan liittoon on päät-

¹²² Esim. media- ja painoalan työehtosopimuksen 1.2 §, ks. myös Saloheimo 2012 s. 52–53. Käytännössä sopimukset kuitenkin aina irtisanotaan, esim. Sarkko 1980 s. 186 ja Palvelualojen ammattiliitto PAMin verkkosivut: Työehtosopimusneuvottelut ja Saloheimo 2008 s. 49.

¹²³ M. Saarinen 2013 s. 124 ja Kopponen 1954 s. 158.

¹²⁴ Kopponen 1954 s. 158–161 ja 165 ja M. Saarinen 2013 s. 155.

¹²⁵ Sarkko 1980 s. 194. Esim. aikaprioriteettiperiaatteen mukaan työehtosopimukseen sidottuus vaatii jäsenyyttä sen solmineessa työnantajaliitossa, ks. Saloheimo 2012 s. 80.

tynyt ja jäsenyys toiseen työnantajaliittoon on jo tullut voimaan. Työehtosopimuksen sidottuusuuskauden pituuden kannalta on siis merkityksetöntä, eroaako työnantaja työehtosopimuksen solmineesta työnantajaliitosta heti sidottuusuuskauden alussa vai sen päättyessä.

Työnantajan on hyvä tiedostaa, milloin hänen aiemmin soveltamansa työehtosopimus aiotaan uudistaa. Jos työnantaja on yhä vanhan työnantajaliiton jäsen sen sopiessa työehtosopimuksen uudesta soveltamiskaudesta, sitoo työehtosopimus työnantajaa myös tämän uuden sopimuskauden ajan, ellei työnantaja ole jo toisen työnantajaliiton jäsen, joka on ehtinyt uudistaa työehtosopimuksensa ennen tätä. Asiaa käsitellään syvällisemmin luvussa 6.3.

2.3 Yhteenveto luvun tärkeimmistä tutkimushavainnoista

Tämän luvun tarkoituksena on ollut antaa lukijalle kattava kuva työehtosopimuksen pätevyyteen ja sitovuuteen liittyvistä periaatteista sekä niiden ongelmakohtista erityisesti kollisiotilanteita silmällä pitäen. Seuraavia lukuja ajatellen lukijan olisi tärkeintä muistaa, että pätevän työehtosopimuksen voivat solmia toimialalla edustavaksi katsottavat liitot. Pätevää työehtosopimusta ei voida solmia ulottumaan aloille, joita sen sopijapuolena toimivat liitot eivät edusta.

Normaalisitovuuskentässä työnantaja käytännössä määrää järjestäytymisellään, mitä työehtosopimusta työntekijöiden työsuhteisiin sovelletaan. Työnantaja ei kuitenkaan voi valita mielivaltaisesti mitä työehtosopimusta hyvänsä, vaan työnantajan täytyy toimia työehtosopimuksen soveltamisalalla. Työnantaja ei myöskään voi lopettaa työehtosopimuksen soveltamista minä hetkenä tahansa, vaan työnantajan täytyy soveltaa normaalisitovuuden perusteella sitovaa työehtosopimusta sopimuskauden loppuun asti. Kaikki nämä huomiot ovat olennaisia työehtosopimusta vaihdettaessa, sillä ne asettavat rajoja sovellettavan työehtosopimuksen valitsemiselle.

3. Muutokset toimialan tasolla

3.1 Tuotantotapojen muutokset

Yritysten ja niiden toimialan muutosten aiheuttajina on huomioitava muutokset maailmassa, jossa elämme, kuten johdannon kuvassa 4 on esitetty. Esimerkiksi suoritettussa haastattelututkimuksesta on tullut selväksi, ettei yritysmaailma ole irrallinen muutoksista, joita jokainen kohtaa arkielämässään. Digitalisaation muuttaessa arkea ja toimintatapoja myös yritykset ovat joutuneet mukautumaan teknologian kehittymiseen.¹²⁶ Asiat, joihin on vaadittu aiemmin useankin ihmisen työpanosta hoituvat nyt kädenkäänteessä uuden teknologian avulla. Tämä on johtanut toisaalta työntekijöiden työtehtävien muuttumiseen, mutta myös tiettyjen alojen ja ammattikuntien kuihtumiseen. Työehtosopimusmaailma on joiltain osilta näyttänyt tiedostavan näitä muutoksia ja niistä koituvia ongelmia,¹²⁷ mutta muutosten suuruus huomioiden työehtosopimusjärjestelmän kehitys on ollut vähäistä ja verkkaista.

3.1.1. Toimialan, työehtosopimusten ja liittojen laajat muutokset

Esimerkkinä kokonaisen alan muuttumisesta teknologian kehittyessä toimii kirjapainoala. Medialiitto ry:n ja Teollisuusliitto ry:n välillä solmitun media- ja painoalan työehtosopimuksen piiriin kuuluva kirjapainoala on muovautunut teknologian kehittymisen myötä raskaiden painokoneiden hyödyntämisestä uusien painomenetelmien käyttöön ja esimerkiksi elektronisen aineiston tuottamiseen. Perinteinen kirjapainoalan työehtosopimus on päivittynyt alan kehityksen mukana sisällyttäen esimerkiksi suorasyötön ja elektroniset sivunvalmistusjärjestelmät työehtosopimuksen piiriin tietokoneiden käytön yleistyttyä.¹²⁸ Jopa työehtosopimuksen nimeä on muokattu toimialan monipuolistuessa. Vielä vuonna 2017 kirjapainoalaan sovellettava työehtosopimus oli nimetty kirjatyöntekijöiden työehtosopimukseksi. Nykyään nimi on media- ja painoalan työehtosopimus, vaikka työehtosopimus onkin sisällöltään käytännössä sama. Siis työehtosopimusta on nähdäkseni päivitetty sen varmistamiseksi, että myös uudistunut painotoiminta olisi huomioitu työehtosopimuksen soveltamisalalla.

¹²⁶ Uhmavaara 2007 s. 170–171 ja EK 2014 s. 7, myös esim. työehtosopimusvaihdoksia arvioiva uutinen YLE:n verkkosivut: Voisiko sinunkin työnantajasi vaihtaa työehtosopimusta ja laskea palkkoja Postin tapaan? 8 kysymystä ja vastausta 2.9.2019.

¹²⁷ Myös lainsäädännössä on toisinaan annettu varaa huomioida ala- ja yrityskohtaiset tarpeet, ks. HE 34/1996 vp s. 69. Jo vuoden 1988 Graafisen teollisuuden työnantajaliiton ja Suomen Kirjatyöntekijäin Liiton välisessä Kirjatyöntekijöitä koskevan työehtosopimuksen soveltamisalaa koskevassa 1 §:ssä on todettu ”[m]ikäli sanoma- ja aikakauslehtiyrityksissä otetaan käyttöön atk-pohjaisia ilmoitusten vastaanotto- ja suorasyöttöjärjestelmiä tai vastaavasti kirjankustannusyriyksissä atk-pohjaisia tekstinsuorasyöttöjärjestelmiä, sovitaan paikallisesti laitteiston käyttöön liittyvistä kysymyksistä.”

¹²⁸ Media- ja painoalan työehtosopimuksen 1 luvun alaluku 1.1, s. 15.

Alan muutokset ja supistuminen on johtanut muutoksiin myös liittotasolla: esimerkiksi graafisessa teollisuudessa enimmäkseen kirjapainoalalla toiminut Viestintäalan ammattiliitto (alun perin 1894 perustettu nimellä Kirjaltajaliitto) fuusioitui Kemianliiton kanssa yhdeksi toimijaksi, TEAM Teollisuusalojen ammattiliitoksi, joka aloitti toimintansa 2010. Sitten TEAM, Metallityöväen Liitto ja Puuliitto yhdistyivät 1.1.2018 Teollisuusliitoksi, joka on media- ja painoalan työehtosopimuksen toinen sopijapuoli.¹²⁹ Kuten johdannossa sivuttiin, liiton fuusioituminen ja uudistuminen näyttäisikin oleva yleinen ja laaja trendi nykyisessä työehtosopimuskehittämisessä, jossa edustavuuden ja toimialojen rajat ovat sumentuneet.¹³⁰

Kaikki alan, sitä edustavien liittojen ja työehtosopimuksen muutokset herättävät itselleni kysymyksen, *onko esimerkiksi tulostusalan ja kirjapainoalan välillä enää eroa, joka selittäisi alojen omat, erilliset työehtosopimukset molempien alojen pitäessä sisällään digitaalisia painomenetelmiä.*¹³¹ Rajat sille, mitkä osat vanhasta kirjapainotoiminnasta kuuluvat media- ja painoalan työehtosopimuksen soveltamisalaan, ja mitkä tulostusalan työehtosopimuksen soveltamisalaan, voivat olla hämärät esimerkiksi alalle juuri tulevan työnantajan näkökulmasta, kun soveltamisalat kattavat samankaltaista toimintaa ja samankaltaisia työtehtäviä. Sovelletavan työehtosopimuksen rajanvedon merkitys korostuu, kun huomioidaan, että media- ja painoalan työehtosopimuksella ja tulostusalan työehtosopimuksella on eri liitot sopijapuolinaan. Työnantajalle voi olla epäselvää, mihin liittoon työnantajan kuuluisi järjestäytyä.

Myös esimerkiksi toimittajan työ pitää sisällään uusia elementtejä ja painotuksia verrattuna aikaisempaan työhön. Nykyään toimittajan työhön kuuluu voimakkaammin myös esimerkiksi haastattelun kuvaamisen järjestäminen ja videokuvatuun materiaalin editointi. Osaltaan tähän vaikuttaa se, että *teknologia mahdollistaa näiden uusien työtehtävien mahdollistamisen työnkuvaan*, mutta myös se, että *työntekijöiltä edellytetään nykyään monitaitoisuutta*. Nykyään siis ajatellaan, että yhden työtehtävän sijasta työntekijä voi tehdä useampiakin työtehtäviä. Esimerkiksi juristi voi itse kirjoittaa asiakirjansa, eikä konekirjoittajan tarvitse tehdä tätä erikseen.

¹²⁹ Tästä esim. Teollisuusliitto ry:n verkkosivut: Historia.

¹³⁰ Esim. Erityispalvelujen Työnantajaliitto, Liikenne- ja Erityisalojen Työnantajat, Palvelualojen Toimialaliitto sekä Tieto- ja tekniikka-alojen työnantajaliitto TIKLI yhdistyivät, mikä johti Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n perustamiseen 1.1.2011, ks. Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n verkkosivut: PALTA. Muutosta on tapahtunut myös keskusjärjestötasolla: jäsenliittojen sulauttaminen on ollut SAK:n suunnitelma jo 1960-luvulta alkaen, ks. Bergholm 2013 s. 56.

¹³¹ Tulostusalan työehtosopimuksen palkkaliitteen 2 §, taso C ja D.

Muutokset toimittajan työssä on huomioitu esimerkiksi Medialiitto ry:n ja Suomen Journalistiliitto ry:n välillä solmitun lehdistön työehtosopimuksen palkkaratkaisussa, jossa palkkaryhmän IIB:ssä toimivan toimittajan työtehtävien olennaiseksi osaksi on luokiteltu myös journalistinen kuvaaminen tai journalistinen taitto tai ulkoasusuunnittelu.¹³² Tämänkaltaisen muutos ei siis ole aiheuttanut soveltamisalan osalta päällekkäisyyttä tai varsinaista laajentumista. Oma kysymyksensä on, syntyykö päällekkäisyyksiä, jos toimittajan työstä yli puolet pitää sisällään esimerkiksi mainontaa tai myyntiä, jolloin työhön voisi soveltua paremmin viestintäalan toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus, jonka piiriin kuuluu myös esimerkiksi kaupalliset työtehtävät.¹³³

Toisaalta toimialan muutokset voivat myös *yksiselitteisesti muuttaa toimintaan soveltuvaa työehtosopimusta*. Esimerkiksi postin toiminnassa on tapahtunut selkeä muutos postin myymälöiden vähentyessä ja asiamiespostien lisääntyessä. Nykyään suurin osa hakee postipakettinsa esimerkiksi R-kioskeilta tai päivittäistavarakaupoista varsinaisen postin myymälän sijasta. Osa postin pisteistä ovat vanhassa muodossaan lakanneet ja sulautuneet osaksi kioski- tai ruoka-kauppatoimintaa, joka taas on Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n välisen viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimuksen sijasta Kaupan liitto ry:n ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n solmiman kaupan työehtosopimuksen piirissä.¹³⁴

Työehtosopimusjärjestelmässä koko toimialan kohtaamat, esimerkiksi teknologian kehityksestä seuranneet muutokset voivat nähdäkseni tulla huomioituksi työehtosopimuksen nimen, määräysten ja soveltamisalan päivittämisenä. Näistä muutoksista voi kuitenkin seurata tilanne, jossa työnantajan toiminta ja työntekijän tehtävät voisivat ainakin näennäisesti sopia alan muuttumisen vuoksi useamman työehtosopimuksen piiriin.¹³⁵

¹³² Lehdistön työehtosopimus s. 28.

¹³³ Ks. Viestintäalan toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus 1.1 luku s. 14: ”Tätä työehtosopimusta sovelletaan Medialiiton graafisen alan yritysjäsenten palveluksessa työskenteleviin kaupallisissa, hallinnollisissa ja toimistotehtävissä työskenteleviin toimihenkilöihin, lukuun ottamatta teknisiä, tuotannollisia tai toimituksellisia tehtäviä.”

¹³⁴ Vertaa Viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimuksen palkkaliitteen N 1 § ja Kaupan työehtosopimuksen 1 luvun 1 § ja kioskimyyjiä koskevan ammattiryhmäpöytäkirjan 1 §.

¹³⁵ Kairinen 2007 s. 133.

3.1.2 Toimialan muutokset työajan osalta

Päällekkäisyyksien lisäksi työehtosopimuksissa voi olla soveltamista käytännössä hankalaloitavia tekijöitä, kuten vanhentuneeseen toimintamalliin kehitettyjä määräyksiä, jotka eivät välttämättä sovellu vaivoitta toiminnan nykyaikaiseen toteutustapaan.

Kiinnostava käytännön esimerkki epäkäytännöllisistä työehtosopimusmääräyksistä löytyy esimerkiksi matkatoimistojen piiristä. Matkatoimistot ovat Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry:n solmiman matkatoimistoja koskevan työehtosopimuksen soveltamisalan piirissä. Kyseisen työehtosopimuksen nojalla esimerkiksi säännöllinen päivittäinen työaika on sijoitettava kello 8 ja kello 17 välille. Säännöllinen päivittäinen työaika on kahdeksan tuntia.¹³⁶ Kun ottaa huomioon, että matkatoimistot toimivat nykyään suurilta osin internetissä, jolloin asiakaspalvelijaa saatettaisiin tarvita säännöllisesti myös ilta-aikaan työssäkäyvien varaillessa lomamatkojaan vapaa-aikanansa, ei työehtosopimuksen kellonaikoihin nojautuvat työaikamääräykset tunnu istuvan matkatoimistojen nykymuotoiseen, markkinoiden tarpeisiin muovautuneeseen työelämään ja toimintaan.

Työaikoihin liittyvää joustoa on päädytty lisäämään muun muassa toteamalla, että 1.4.2000 tai sen jälkeen alkaneiden työsuhteiden osalta säännöllinen päivittäinen työaika on sijoitettava kello 8 ja 19 välille. Edelleen työnantaja ja työntekijä voivat sopia työajan väljemmstä sijoittelusta niin kutsutulla yksilöllisen työajan sopimuksella. Säännöllisen työajan tasoittumisesta enintään 40 tuntiin viikossa ja sijoittamisesta sopiminen työnantajan ja toimihenkilön välillä on siis sallittu työehtosopimuksessa.¹³⁷ Työehtosopimuksen pöytäkirjamerkinnässä on todettu kyseisen säännöllistä työaikaa koskevan sopimisen yhteydessä, että kuvatut sopimukset ovat työntekijäliiton näkökulmasta hyväksyttäviä, jos ne perustuvat vapaaehtoisuuteen. Kuitenkin yrityksen tai sen toimipisteen työaika- ja aukiolomuutoksista täytyy pöytäkirjamerkinnän mukaan neuvotella luottamusmiehen kanssa yhteistoimintalain mukaisesti.¹³⁸

Yksilöllisen työajan mahdollistaminen voi osaltaan kertoa kellonaikoihin sidotun työaikajärjestelmän olleen mahdollisesti epätydyttävä työnantajan näkökulmasta, sopijapuolten tietoi-

¹³⁶ Matkatoimistoja koskevan työehtosopimuksen 9 ja 10 § eli s. 13–16.

¹³⁷ Matkatoimistoja koskevan työehtosopimuksen 9 § eli s. 13 ja Matkatoimistoja koskevan työehtosopimuksen yksilöllistä työaikaa koskeva pöytäkirja s. 39–42.

¹³⁸ Matkatoimistoja koskevan työehtosopimuksen 9.7 § ja sitä koskeva pöytäkirjamerkintä s.13–14.

suudesta alan alttiudesta työaikamuutoksille ja joustavuuden lisäämisestä käydyistä neuvotte-
luista. Jonkinasteista ennakointia alan työaikamuutoksiin on mielestäni ollut havaittavissa,
mutta oma kysymyksensä on, tuoko tämä riittävää joustoa työnantajille nykymaailmassa.

Samoin kuin matkatoimistoissa, myös esimerkiksi rahoituslalla on kohdattu muutoksia pank-
kien toiminnan siirtyessä internetiin irtautuen normaaleista konttoreiden arkiuukioloajoista. Fi-
nanssiala ry:n, Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n, Ammattiliitto Pro ry:n Ammattiliitto
Nousu ry:n ja Ylemmät toimihenkilöt YTN ry:n solmimassa rahoitusalan työehtosopimuksessa
tähän muutokseen on tulkintani mukaan reagoitu sopimalla, että säännöllinen työaika on seit-
semästä tunnista seitsemään tuntiin ja 40 minuuttiin per vuorokausi, ja säännöllistä työaikaa
voidaan sijoittaa myös viikonlopulle. Tämän lisäksi työehtosopimuksessa on maininta siitä, että
säännöllistä työaikaa varataan myös konttorin sulkemisajan jälkeen.¹³⁹ Näin on saatu aikaiseksi
työsuhteen ehdot, jotka joustavat paremmin alan tarpeiden mukaan, mutta joiden kautta on toi-
saalta pyritty turvaamaan työntekijöille työaikaa koskeva vähimmäissuoja.

Myös kaupan ala on kohdannut vastaavanlaisen ongelman. Kaupan aukioloaikojen vapaudut-
tua¹⁴⁰ monet kaupat ovat auki vuorokauden ympäri seitsemänä päivänä viikossa. Myös verkko-
kaupan lisääntyminen voi uudistaa työaikoja radikaalisti. Kuitenkin esimerkiksi yötyötä ja sun-
nuntaityötä koskevat omat työaikalain (605/1996) säännöksensä esimerkiksi työaikalain 26 ja
31 §:ssä sekä työehtosopimuksen määräyksensä esimerkiksi Kaupan liiton ja Palvelualojen am-
mattiliitto PAM ry:n välisen työehtosopimuksen 6 §:n 11 kohdassa ja 10 §:ssä. Työehtosopi-
muksen määräykset eivät vielä välttämättä ole täysin mukautuneet uuteen työaikamalliin, ja
uusi työajan järjestely voi mahdollisesti tulla kalliiksi. Vaikka työaikalakia on päädytty uudis-
tamaan, keskusjärjestöt painottivat jo uuden lain valmisteluvaiheessa, että työajan paikallista
sopimista pitäisi pystyä edistämään.¹⁴¹

3.1.3 Yhteenveto tuotantotapojen muutosten problematiikasta

Tuotantotapojen muutokset näyttäisivät aiheuttavan pääsääntöisesti kolmenlaisia ongelmia työ-
ehtosopimusjärjestelmässä. Ensinnäkin nämä muutokset voivat johtaa *alojen päällekkäisyyk-
siin taikka kuihtumisiin*, mikä altistaa työehtosopimukset kollisiotilanteille, jotka voivat aiheut-

¹³⁹ Rahoitusalan työehtosopimuksen 6 §.

¹⁴⁰ Ks. esim. Työ- ja elinkeinoministeriön verkkosivut: Kauppojen aukioloajat ja HE 158/2018 vp s. 16.

¹⁴¹ HE 158/2018 vp s. 15. Työaikalain uudistuksella onkin pyritty vastaamaan näihin työelämän haasteisiin.

taa työehtosopimusten kilpailutilanteita ainakin työehtosopimuksen reuna-alueilla, jotka koskevat muutokselle altista alaa. Toiseksi nämä muutokset voivat johtaa siihen, että *aiemmin sovitut työehtosopimuksen määräykset eivät enää täysin vastaa tuotantotapoja ja täten alan tarpeita*. Kolmanneksi tuotantotapojen muutokset voivat johtaa siihen, että *toiminta muuttuu miltei täysin toisen toimialan toiminnaksi*, minkä luonnollinen seuraus on työehtosopimuksen vaihtaminen.

3.2. Lopputuotteiden muuttuminen

Sen lisäksi, että lopputuotteen tuotantotavat ja yrityksen palveluntarjontatavat ovat muuttuneet merkittävästi, myös tuotettavat lopputuotteet ovat muuttuneet. Nykymaailmaan on syntynyt yrityksiä, jotka tarjoavat markkinoilla aivan uudenlaisia tuotteita muodostaen samalla täysin uuden ja sääntelemättömän toimialansa. Nämä toimialat voivat olla täysin irrallisia kaikista työehtosopimuksista taikka ainakin näennäisesti sopia useammankin eri työehtosopimuksen soveltamisalaan. Jos toimiala periaatteessa mahtuisi useammankin työehtosopimuksen soveltamisalan piiriin, voi olla epäselvää, minkä sopimuksen soveltamisalalla oikeastaan liikutaan. Tähän voidaan nähdäkseni reagoida luomalla uusia työehtosopimuksia tai sisällyttämällä uusi toimiala yksiselitteisesti jonkin olemassa olevan työehtosopimuksen piiriin. Tämä ei kuitenkaan liene ongelmatonta, sillä tämä voi herättää erimielisyyksiä siitä, minkä työehtosopimuksen soveltamisalaan ja täten liiton edustavuuden piiriin toimiala kuuluu.

Asiaa lienee tarkoituksenmukaista avata esimerkillä. Eräs useamman työehtosopimuksen piiriin mahtuva toimiala on rakennusautomaatio, johon kuuluu esimerkiksi rakennusten lämmitys-, valaistus-, valvonta-, hälytys- ja ilmanvaihtojärjestelmien automaattinen ohjaus, tämän automaattisen ohjausjärjestelmän suunnittelu ja räätälöinti asiakkaan tarpeiden mukaisesti sekä huolto- ja etähallintapalvelut.

Koska sähköasennustoimialan työehtosopimuksen piiriin kuuluu muun muassa *sähkölaitteistojen rakennus-, korjaus-, huolto- ja ylläpitotyöt* tai näihin läheisesti liittyvät tehtävät sekä *sähkölaitteiden korjaus- ja huoltotyöt*, voidaan rakennusautomaatiolla katsoa olevan liityntäkohtia sähköasennusalalle. Nähdäkseni tätä vahvistaa 1.2.2018–31.3.2020 voimassaolevan Sähkötekniset työntajat STTA ry:n, Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Sähköalojen ammattiliitto

ry:n välillä solmittu sähköistys- ja sähköasennusalan työehtosopimuksen 1 §:n pöytäkirjamerkintä, jonka mukaan “sähkölaitteistolla ja -laitteella tarkoitetaan kaikilla jännitetasoilla toimivia kojeita, verkostoja ja järjestelmiä” [kursiivi lisätty tutkielman kirjoittajan toimesta].

Toisaalta teknologiateollisuuden työehtosopimuksen mukaan sen soveltamisalan piiriin kuuluvat jäsenyrytykset, jotka "voivat harjoittaa muun muassa metallien jalostusta, valmistavaa toimintaa tai niihin liittyvää toimintaa tai pääasiallisesti palveluliiketoimintana harjoitettavaa *koneiden, laitteiden, laitteistojen, järjestelmien tai vastaavien korjaus-, huolto- ja asennustoimintaa*. Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen soveltaminen ei riipu työntekijän ammatista, ja se kattaa muun muassa *mekaaniset ja sähköalan työt*" [kursiivi lisätty tutkielman kirjoittajan toimesta].¹⁴² Soveltamisalojen tarkastelun jälkeen myös jäsenyys Teknologiateollisuus ry:ssä ja sen työehtosopimuksen soveltaminen vaikuttaisi mielestäni perustellulta, ja työehtosopimusten kilpailutilanteen voidaan katsoa syntyneen. Kuvattu tilanne on päässytkin osaksi työtuo-
mioistuimen oikeuskäytäntöä.

Ratkaisussa TT 2005:30 talotekniikka-alan yritys oli liittynyt Teknologiateollisuus ry:n jäseneksi teollisuusliiketoimintayksikkönsä osalta ja alkanut soveltaa kyseisen työnantajaliiton solmimaa työehtosopimusta kyseisen yksikön työntekijöihin. Yhtiö oli kuitenkin Tieto- ja tekniikka-alojen työnantajaliitto TIKLI:n jäsenyytensä puolesta sidottu myös Sähköalojen ammattiliitto ry:n kanssa solmittuun työehtosopimukseen. Sähköalojen ammattiliitto ry oli käynnistänyt työtaistelutoimenpiteet yhtiössä painostaakseen yhtiötä noudattamaan aiemman käytännön mukaisesti sähköasennustoimialan työehtosopimusta.

Ratkaisussa TT 2005:102 työtuo-
mioistuimen tuli työehtosopimuksen määräysten tulkinnan avulla ratkaista, kuuluivatko yrityksen harjoittamat kunnossapito-, prosessisähkö-, instrumentointi-, saattolämmitys- ja rakennussähkötoiminnot talotekniikka-alan sähköasennustoimialan työehtosopimuksen vai teknologiateollisuuden sähköalantöntekijöiden työehtosopimuksen piiriin. Työtuo-
mioistuimien päätyi katso-
maan, että teollisuusliiketoimintayksikön, jossa kyseisiä toimintoja toteutettiin, työntekijöiden työsuhteissa voitiin työehtosopimusten soveltamisalojen puolesta soveltaa kumpaa työehtosopimusta hyvänsä.

Kyseisistä ratkaisuista voidaan huomata, että Teknologiateollisuus ry:n ja Tieto- ja tekniikka-alojen työnantajaliitto TIKLI:n välillä ei ole ollut täyttä selvyyttä siitä, kumman liiton työehtosopimuksen soveltamisalaan rakennusautomaatio kuuluu.

Myös esimerkiksi peliala on aivan uusi toimialansa, joka tarjoaa tuotteita, joita ei vielä pari vuosikymmentä taaksepäin ollut lainkaan olemassa. Kuitenkaan nimenomaan pelialalle solmittua työehtosopimusta ei ole olemassa. Jos pelialalla toimiva yritys tällä hetkellä haluaisi soveltaa työehtosopimusta työntekijöidensä työsuhteisiin, voisi yritys nähdäkseni pyrkiä järjestäytymisensä puolesta soveltamaan esimerkiksi Teknologiateollisuus ry:n, Ylemmät Toimihenkilöt

¹⁴² Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen 1 §.

YTN ry:n ja Tietoalan toimihenkilöt ry:n välistä tietotekniikan palvelualan työehtosopimusta, jota sovelletaan tietotekniikan palveluurityksiin.¹⁴³ Pelialan kasvaessa teknologian kehittyessä syntyykin kysymys, tulisiko pelialallekin muodostaa oma työehtosopimuksensa, joka kattaisi selkeästi alan kaikki työntekijät. Uudenlaisten alojen kasvaessa *kyse ei siis välttämättä ole ainoastaan mahdollisista soveltamisalojen päällekkäisyyksistä, vaan myöskin aukoista työehtosopimusjärjestelmässä.*

Myös aiemmin tunnistetuilla toimialoilla voi tapahtua murrosta lopputuotteiden muuttumisen seurauksena. Esimerkiksi aiemmin sivuttu lehdistön toiminta on muuttunut, kun lehtiä saatetaan tuottaa internetissä luettavien verkkolehden muotoon sen sijasta, että painettaisiin paperisia lehtiä. Tästä voisi herätä kysymys, kuuluvatko internetissä luettavat lehdetkin lehdistön työehtosopimuksen alaan. Ongelma on kuitenkin ratkaistu tarkentamalla soveltamisalaa koskemaan myös verkkojulkaisuina tuotettaviin sanoma-, aikakaus- tai paikallislehtiin sekä uutis- ja kuvatoimistojen verkkojulkaisuja.¹⁴⁴

Uusien lopputuotteiden tarjoaminen voi siis johtaa joko toimialan muuttumiseen taikka täysin uuden toimialan syntymiseen. Jos lopputuote ja sen tuotantotapa voi kuulua useamman työehtosopimuksen piiriin, voi niin työnantajalle kuin työehtosopimusten osapuolina oleville liitoillekin olla epäselvää, minkä työehtosopimuksen soveltamisalan piirissä toimitaan.

3.3 Työehtosopimuksen valitsemisesta toimialan muutostilanteessa

Koska työnantajan täytyy toimia työehtosopimuksen soveltamisalalla, voidaan työehtosopimuksen soveltamisalamääräyksen todeta nousevan ratkaisevaan asemaan työehtosopimuksen vaihtamisen kannalta.¹⁴⁵

Yhtenäisen työehtosopimuksen soveltamiskäytännön löytämisessä suuri ongelma vaikuttaisi olevan *lopputuotteen ja tuotantotavan välisen tasapainon löytäminen* eli käytännössä erilaiset ammatti- ja toimialaperiaatteen valintaan liittyvät kysymykset, jotka kytkeytyvät vuoden 1946

¹⁴³ Tietotekniikka-alan työehtosopimuksen 1 §.

¹⁴⁴ Lehdistön työehtosopimuksen 1 luvun alaluku 1.1, s. 14.

¹⁴⁵ Ks. tutkielman luku 2.2.2, jossa avattu muun muassa TEhtol 4.2 §:ä sekä Saloheimo 2008 s. 60–61 ja työtuo-
mioistuimen ratkaisut 1996:93, 2003:45 ja 2004:25. Lisäksi ks. työehtosopimusvaihdoksia arvioiva uutinen YLE:n
verkkosivut: Voisiko sinunkin työnantajasi vaihtaa työehtosopimusta ja laskea palkkoja Postin tapaan? 8 kysy-
mystä ja vastausta 2.9.2019.

työehtosopimuslain lähtökohtiin. Kun soveltuva työehtosopimusta yritetään ratkaista maailmassa, jossa toimialojen rajat ovat hämärämmät kuin aiemmin, ei sovellettavan työehtosopimuksen valitseminen ole enää yhtä suoraviivaista.

Pohdittavaksi on tullut, pitäisikö kilpailevien työehtosopimusten välinen etusija päättää sen perusteella, minkälaisia työtehtäviä työntekijät suorittavat vai sen perusteella, minkälaisessa tuotantoprosessissa työtehtävät suoritetaan? Voiko lopputuote olla työehtosopimuksen valitsemisen kannalta tärkeämpi kuin esimerkiksi sen tuotannossa käytettävä raaka-aine? Kun yhä useampi yritys käyttää käytännössä samoja tuotantomenetelmiä niin, että työntekijöiden työtehtävät ovat täysin samoja lopputuotteesta riippumatta, onko perusteltua sitoa soveltamisala tuotettavaan lopputuotteeseen?

Asiaa on sivuttu esimerkiksi aiemminkin käsitellyssä ratkaisussa TT 2005:126. Kyseisessä ratkaisussa aiemmin maailman suurimpana muoviputkivalmistajana toimineen yhtiön pääpaino oli siirtynyt taloteknisiin järjestelmiin, joissa pääosassa olivat lattialämmitys- ja käyttövesijärjestelmät. Tästä syystä yhtiö halusi vaihtaa muoviteollisuuden työehtosopimuksesta teknologiateollisuuden työehtosopimukseen. Yhtiössä suoritettava työ oli muutoksen myötä samankaltaista kappaleiden käsittelemistä, koneistamista, koneiden käyttämistä, kokoonpanoa ja pakkaamista kuin missä tahansa Teknologiateollisuus ry:n jäsenyrityksessä, vaikka yhtiössä yhä valmistettiin maaviemäreitä ja rumpuja, paineputkistoja, kiinteistöviemäreitä, kaapelinsuojauksia, jäteveden puhdistamoita, putkistosaneerauksia, ilmanvaihtoa ja muita tuotejärjestelmiä, joiden valmistaminen vastasivat muoviteollisuuden töitä. Koska teknologiateollisuuden työehtosopimuksen soveltamisala ei rajaa alan toimintaa käytettävien raaka-aineiden mukaisesti ja Teknologiateollisuus ry oli hyväksynyt yhtiön jäsenyrityksekseen, annettiin sovellettavan työehtosopimuksen ratkaisemisessa painoa toiminnalle kokonaisuudessaan, eikä pääraaka-aineelle.

Kollisiotilanteen, ja täten työehtosopimuksen vaihtamisen mahdollisuuden, arviointiin vaikuttaa vahvasti se, minkä toiminnan työehtosopimuksen sopijaosapuolet itse katsovat kuuluvan työehtosopimuksen soveltamisalan piiriin. Jos kummankin kollisioivan työehtosopimuksen sopijapuolet katsovat, että työntekijöiden ja työnantajan toiminta kuuluu heidän työehtosopimuksensa piiriin, on työtuomioistuin luvussa 2.2.2 esitetyn mukaisesti hyväksynyt *työnantajan vallinnan normaalisitovuuden perusteella sovellettavasta työehtosopimuksesta*.¹⁴⁶ Kuitenkin aiemmin luvussa 2.1.3 käsitellyn mukaisesti edustavuutta koskevat kysymykset vaikuttavat soveltamisalan ja sen laajentamismahdollisuuden arvioimiseen, vaikka sopijapuolten tarkoitus johtaisikin soveltamisalan laajaan tulkintaan.

Sopijapuolten tarkoituksen korostaminen ei ole täysin ongelmaton, koska työehtosopimuksen solmineiden liittojen arvio työehtosopimuksen soveltamisalasta ja muiden määräysten sisällöstä voi sinänsä poiketa täysin objektiivisesti suoritettua sanamuodonmukaisen tulkinnan lopputuloksesta. Vaikka työehtosopimuksen sanamuoto onkin siis työehtosopimuksen tulkinnan lähtökohta,¹⁴⁷ kuten sopimusoikeudessa

¹⁴⁶ Ks. Saloheimo 2008 s. 133–134 ja TT 2005:126.

¹⁴⁷ Saloheimo 2008 s. 131.

yleensäkin,¹⁴⁸ voi osapuolten tarkoitus saada sanamuotoakin ratkaisevammalla merkityksellä. Tämä voi edellä esitetyllä tavalla johtaa lopputulokseen, joka ei täysin vastaa sanamuodonmukaista taikka sopimuksen valmisteluun liittyviin asiakirjoihin pohjautuvaa tulkintaa.¹⁴⁹

Koska työehtosopimuksen määräykset velvoittavat myös kolmansia osapuolia, ovat tilanteet, joissa osapuolten tarkoituksen katsotaan poikkeavan sopimuksen sanamuodosta, nähdäkseni työehtosopimusta soveltavien kolmansien tahojen kannalta epätoivottavia sekä suoraan työehtosopimuksen asetetun kirjallisen muodon vaatimuksen tavoitteiden vastaista. Jos työehtosopimuksen lopullinen tulkinta poikkeaa merkittävästi sanamuodosta, voivat työehtosopimusta soveltavat osapuolet nähdäkseni syyllistyä tahattomasti erilaisiin sopimusrikkomuksiin. Tämä kuitenkin koskee pikemminkin työehtosopimuksen työsuhteen ehtoja sääntelevien määräysten kuin soveltamisalamääräysten tulkintaa. Soveltamisalamääräysten kannalta ongelma voisi konkretisoida, jos työtuomioistuin toteaisi, etteivät työehtosopimuksen sopijapuolet ole tarkoituksestaan huolimatta voineet edustavuuden puuttumisen takia solmia työehtosopimusta, joka ulottuu työnantajan toiminnan mukaiselle toimialalle. Tällöin työnantaja, joka on jo hyväksytty liiton jäseneksi, ei voisiakaan soveltaa normaalisisällön perusteella sovellettavaa työehtosopimusta työntekijöidensä työsuhteisiin.

Yleissitovuuskentässä sovellettavan työehtosopimuksen valinta on vaikeampaa, koska yleissitovuusjärjestelmä perustuu ajatukseen siitä, että työntekijöille turvataan tietyt vakioehdot saman alan sisällä.¹⁵⁰ Jos yleissitovuuskentässä syntyy kollisiotilanne, ei työehtosopimusta voida ratkaista sen perusteella, kumman jäsen työnantajajäritys on tai kumpi työehtosopimus on allekirjoitettu ensin. Tällaisissa tilanteissa on annettu painoa esimerkiksi aiemmalle soveltamiskäytännölle, työehtosopimuksen määräyksille sekä EU-oikeudelle.¹⁵¹

Ratkaisussa TT 2017:113 yhtiön teettämiin töihin soveltuivat sekä talotekniikka-alan sähköasennustoimialan ja sähköistysalan työehtosopimukset että teknologiateollisuuden pääalan työehtosopimus. Koska työtehtäviä suorittivat lähetetyt työntekijät, valintaperusteen oli työtuomioistuimen mukaan oltava sopu-
soinnussa lähetettyjä työntekijöitä koskevan direktiivin 96/71/EY kanssa. Koska kansallisesta lainsäädännöstä johtuvia tai käytännössä noudatettuja, tähän tapaukseen soveltuvia valintaperusteita ei ollut, työtuomioistuin käytti lausuntonsa pohjana EU:n tuomioistuimen direktiivin soveltamiskäytännössä vaikiintuneita, työsuhtevelvoitteiden selkeyttä ja läpinäkyvyyttä korostavia näkökulmia. Kyseisten näkökulmien hyödyntämisen puolesta puhuivat niin ulkomaalaisen palveluntarjoajan kilpailuasema kuin työntekijöiden luottamuksensuojakin. Koska sähköasennustoimialan ja sähköistysalan työehtosopimuksissa, toisin kuin teknologiateollisuuden työehtosopimuksessa, löytyivistä soveltamisalamääräyksistä ja palkkamääräyksistä ilmeni selkeästi määräysten soveltuvuus myös yhtiössä tehtyihin töihin, katsoi työtuomioistuin, että yhtiön tuli soveltaa sähköasennustoimialan ja sähköistysalan työehtosopimuksia. Tätä tuki myös se, että yhtiö itse ilmoitti, että se on soveltanut jo vuosien ajan kyseisiä työehtosopimuksia.¹⁵²

¹⁴⁸ Hemmo – Hoppu 2006 luku 7. Sopimuksen keskeinen sisältö, kohta Sopimuksen tulkinta.

¹⁴⁹ Osapuolten tarkoituksen korostunut merkitys onkin työehtosopimusten tulkinnan erityispiirre, ks. Saloheimo 2008 s. 129.

¹⁵⁰ Kröger 2007 s. 174 ja Sarkko 1980 s. 259–260.

¹⁵¹ TT 2017:113.

¹⁵² Myös ratkaisussa TT 2016:107 käsiteltiin saman yhtiön työntekijöihin vaihtoehtoisesti soveltuvaan työehtosopimusta. Kyseisen yhtiön osalta on ollut esillä kaiken kaikkiaan kolme eri mahdollista kyseisiin työntekijöihin soveltuvaan työehtosopimusta, mikä osoittaa osaltaan rajanvedon vaikeutta.

4. Liiton mahdollisuus reagoida toimialan muutokseen

4.1 Soveltamisalarajat ja niistä aiheutuvat riitatilanteet

4.1.1 Huomioita työehtosopimusten ja niiden soveltamisalojen kehityksestä

Toimialan muutokseen on toistaiseksi reagoitu tekemällä joitakin muutoksia työehtosopimusjärjestelmän sisällä lähinnä työehtosopimusten soveltamisalojen kattavuuksien sekä työehtosopimusten yksittäisten, esimerkiksi työaikaan koskevien, ehtojen osalta, kuten alaluvuista 3.1.1 ja 3.1.2 on huomattavissa. Uudistukset eivät kuitenkaan kata vielä kaikkia aloja, eivätkä työehtosopimusten ehtoihin kohdistuneet muutokset välttämättä selkiytä ja helpota työehtosopimuksen sovellettavuutta riittävällä tavalla. Lisäksi liittojen välisiä edustavuuskysymyksiä ei ole juuri-kaan selkiytetty.

Kokonaisvaltaisen kattavaan muutokseen tarvittaisiin nähdäkseni kollektiivista ratkaisua, jotta kaikki alat päällekkäisyyksineen saataisiin koordinoitua oikeisiin soveltamisaloihin. Tämä vaatisi työmarkkinajärjestöjen aktiivista ja pitkäjänteistä sitoutumista muutokseen sekä mahdollisesti jopa valmiutta luovuttaa tällä hetkellä edustamiaan toimialoja niiden uusiin elementteihin paremmin suuntautuneille liitoille. Näin radikaalin muutoksen toteuttaminen voi olla käytännössä miltei mahdotonta.

Kuten johdannossa on tuotu esille, työehtosopimusjärjestelmä on sitä sääntelevän lainsäädännön osalta valitettavan vanhentunut. Tästä syystä sen kyky vastata tarvittavalla tavalla yritysten ja toimialojen kohtaamiin muutoksiin on ollut epäilyksen kohteena.¹⁵³ Tähän on erinäisiä syitä, joista suurin osa ei itseasiassa suoraan liity lainsäädäntöön, vaan useat syistä liittyvät sekä työnantajapuolen ja työntekijäpuolen väliseen että kummankin puolen sisäiseen eri liittojen väliseen dynamiikkaan.

Useimmiten työehtosopimusten välinen kilpailutilanne syntyy, koska soveltamisalat ovat vanhoja.¹⁵⁴ Työehtosopimuksen soveltamisala on saatettu kirjoittaa työehtosopimukseen täsmäl-

¹⁵³ Tämä epäily ilmenee esimerkiksi paikallisen sopimisen lisääntymisenä, paikallisen sopimisen lisäämisen syistä ks. Kairinen – Uhmavaara – Murto 2008 s. 14. Esimerkiksi Kröger on todennut paikallisen sopimisen mahdollistavan paikallisten tarpeisiin vastaamisen, mikä tulkintani mukaan kattaa myös yritysten muutokset, ks. Kröger 1997 s. 99–100.

¹⁵⁴ Saloheimo 2012 s. 66.

leen samalla tavalla jopa vuosikymmenien ajan, mikä on tuotu esille myös haastattelututkimuksessa.¹⁵⁵ Päällekkäisyyksiä on voinut olla jo alusta alkaen, koska työmarkkinajärjestöjä muodostettiin suunnittelemattomasti, jotta sopimuspolitiikka saataisiin toteutettua.¹⁵⁶ Näin ollen soveltamisalojen päällekkäisyydet saattavat olla yhtä vanhoja kuin työehtosopimukset itsessään.

Toisaalta päällekkäisyyksien lisääntymistä on hyvinkin voinut mahdollistaa, että soveltamisala on aikoinaan ilmaistu epätasällisesti, eikä työehtosopimuksessa ole tarkemmin eritelty, millainen toiminta työehtosopimuksen piiriin on kuulunut. Tämä on tehnyt toimialoista huomattavan laajoja: toimialat ovat voineet kattaa monia eri aloja ilman tarkennuksia. Tästä esimerkkinä toimii aiemmin analysoidut määräykset, joiden mukaan työehtosopimuksen soveltamisalan piiriin kuuluvat työnantajaliiton jäsenyrityksen työntekijöiden työsuhteet. Näissä soveltamisalamääräyksissä soveltamisalan määrää liiton arvio siitä, kuuluuko jäsenyyttä hakevan yhtiön toimiala työehtosopimuksen piiriin.¹⁵⁷

Vaikka epätasällisesti ilmaistut, laajat soveltamisalat ovat siinä mielessä helppoja, että niihin voi mahduttaa usean alan, koska arvio on liittojen käsissä, ovat tarkasti rajatut soveltamisalat sopijapuoliin nähden ulkopuolisten tahojen kannalta helpommin ymmärrettävissä. Nähdäkseni tarkemmin ilmaistut soveltamisalat tekevät oikeaan liittoon järjestäytymisestä sekä oikean työehtosopimuksen soveltamisesta helpompaa, kun taas epätasällisemmin ilmaistut soveltamisalat tekevät uusien toimialojen työehtosopimukseen sisällyttämisestä helpompaa.

Soveltamisaloja koskevia määräyksiä onkin vuosien saatossa alettu täsmentämään enemmän. Soveltamisalojen täsmentämisen tavoitteena lieenee yksinkertaisesti edellä kuvatulla tavalla tarkentaa, minkä alan toiminta kuuluu työehtosopimuksen piiriin, ja täten huomioida myös toimialojen kehitystä.¹⁵⁸

¹⁵⁵ Saloheimo 2008 s. 61.

¹⁵⁶ Valkama 1976 s. 21–22. Valkaman mukaan SAK pyrki karsimaan jäsenliittojen määrää ja keskittämään järjestäytymisen toimialaperiaatteen piiriin.

¹⁵⁷ Jos vaadittua toimialaa ei täsmennetä, jää sen kuuluminen työehtosopimuksen soveltamispiiriin käytännössä työehtosopimuksen solmineen liiton arvioitavaksi, koska tarkkoja raameja ei ole asetettu työehtosopimuksen määräyksissä.

¹⁵⁸ Esim. Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen soveltamisalaan on vasta vuonna 2017 lisätty tarkennus siitä, minkälainen toiminta kuuluu työehtosopimuksen soveltamisalaan, ks. Teknologiateollisuus ry:n ja Metallityöväen Liitto ry:n välinen Teknologiateollisuuden työehtosopimus 1.11.2016–31.10.2017 luvun I YLEISIÄ SOPIMUSMÄÄRÄYKSIÄ 1 § Sopimuksen soveltamisala. Myös Media- ja painoalan työehtosopimus on täsmentynyt muutosten mukana, ks. tutkielman s. 33.

4.1.2 Liittorajasopimukset

Oikeuskirjallisuudessa on aiemmin arvioitu, että soveltamisalojen muuttamista ovat saattaneet hankaloittaa työntekijäliittojen solmimat liittorajasopimukset, joiden avulla olisi jaettu toimialat työntekijäliittojen kesken.¹⁵⁹ Liittorajasopimukset ovat todennäköisesti selkiyttäneet työehtosopimusjärjestelmää soveltamisalojen osalta. Jos samalla alalla toimii valtakunnallisesti vain yksi toimija, ei kilpailevia työehtosopimuksia synny kovin herkästi.¹⁶⁰

Vaikka liittorajasopimukset ovatkin joiltain osin voineet helpottaa soveltamisalan tulkintaa, ne ovat kuitenkin olleet vain työntekijäliittojen välisiä, eivätkä ne tästä syystä ole voineet saada työehtosopimuksen asemaa taikka välttämättä edes ratkaisevaa asemaa työehtosopimusten soveltamisalojen selvittämisessä.¹⁶¹

Esimerkiksi työtuomioistuimen ratkaisussa 1978:24 työtuomioistuin totesi, ettei työntekijäpuolella tehdylle liittorajasopimukselle, johon ei ollut edes väitetty yritetyn saada työnantajan suostumusta, voitu antaa kilpailevien työehtosopimusten välisessä valinnassa painoarvoa.

Liittorajariitojen on katsottu voivan liittyä esimerkiksi ammattialaperiaatteen nojalla sovellet-tavan työehtosopimuksen soveltamisalaan. Näissä tilanteissa työntekijäliitot ovat olleet eri mieltä siitä, mitä aloja työehtosopimuksen soveltamisala kattaa ja keitä liitto todellisuudessa edustaa.¹⁶² Nämä riidat on voitu ratkaista vain kohdistamalla työehtosopimuksen soveltamisala-määräysten tulkintaa koskeva vahvistuskanne työnantajaliittoon, eivätkä työntekijäliitot ole voineet nostaa kannetta toisiaan vastaan. Tästä syystä toisen työntekijäliiton on täytynyt ilmoit-tautua väliintulijaksi toisen työntekijäliiton nostamassa kanteessa, ja vaatia oman työehtosopi-muksensa soveltamista työnantajayrityksen työntekijöihin.¹⁶³ Näin on käynyt esimerkiksi tapauksessa TT 1989:100.

Ratkaisussa TT 1989:100 Metallityöväen Liitto ry esitti vaatimuksen käyttää puhevaltaa Suomen Sähkö-alantöntyöntekijäin Liiton Metalliteollisuuden Työnantajaliittoa vastaan vireille panemassa kanteessa, joka koski sähköalan työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen määräyksiin perustuvia vaatimuksia. Koska työtuomioistuimen ratkaisun katsottiin saattavan johtaa siihen, että asianomaisen yhtiön olisi TEhtoL 4.2 §:n nojalla sovellettava kanteessa tarkoitettuihin työntekijöihin aikaisemmin noudattamansa metalliteol-lisuuden työehtosopimuksen, jossa Metallityöväen Liitto ry on osallisena, sijasta sähköalan työntekijöitä koskevaa sopimusta, työtuomioistuin linjasi, että työtuomioistuimen tuomiolla saattaisi olla tosiasiallista

¹⁵⁹ Esim. Saloheimo 2012 s. 70–71, jossa Saloheimo on arvioinut liittorajariitojen vaikuttavan soveltamisaloihin.

¹⁶⁰ Saloheimo 2012 s. 70–71, vastaavaa myös Saloheimo 2007 s. 133, jossa todetaan, että järjestöjä harvoin toimii samalla alalla useampi.

¹⁶¹ Pelkonen 1991 s. 182.

¹⁶² Esim. TT 1989:100, TT 1996:25 ja TT 1987:59.

¹⁶³ Saloheimo 2012 s. 70–71.

vaikutusta metalliteollisuuden työehtosopimuksen soveltamispiiriin. Asian katsottiin koskevan Metallityöväen Liitto ry:n oikeutta oikeudenkäymiskaaren sivuväliintuloa koskevissa säännöksissä vaadittavalla tavalla.

Itse kyseenalaistan varsinaisten liittorajasopimusten olemassaolon nykypäivänä. Osaltaan epäilyksiäni vahvistaa se, että varsinainen liittorajasopimukseen viittaava oikeuskäytäntö näyttäisi loppuvan 90-luvun puoliväliin.¹⁶⁴ Mielestäni on mahdollista, että alun perin tietylle alalle syntyneet toimijat pyrkivät pysymään omalla alallaan. Jos liittoihin kohdistuu suurta painetta muuttaa työehtosopimuksen soveltamisalaa esimerkiksi työntekijöiden järjestäytyessä eri liittoon kuin aiemmin, pidän todennäköisenä, että liitot yhä tarvittaessa neuvottelevat uudelleen tiettyjen liittojen edustavuuden rajoista toimialojen muovautuessa, ja täten työehtosopimuksien ulottuvuudesta eri aloille.

Varsinaisten tiukkojen liittorajasopimusten olemassaoloon suhtaudun epäileväisesti. Jos liittorajasopimuksia olisi yhä olemassa niin tiukassa muodossa kuin oikeuskirjallisuus antaa ymmärtää,¹⁶⁵ ei soveltamisalojen päällekkäisyyksiä nähdäkseni pääsisi syntymään, eikä johdannossa esitettyjen kuvien 2 ja 3 mukaista tilannetta syntyisi.

4.1.3 Sopimusalaan liittyvät ongelmatilanteet työntekijäpuolella

Esimerkiksi *koulutuksen tason nousu* voi mielestäni johtaa tilanteeseen, jossa työntekijät järjestäytyvät aiemmasta käytännöstä poikkeaviin liittoihin hämärtäen työntekijäliiton edustavuutta. Koulutustason nousun myötä suuri osa työntekijöistä voi koulutuksensa puolesta kuulua ylempiin toimihenkilöihin.¹⁶⁶ Koulutustason kasvaessa ja työtehtävien muuttuessa toimihenkilöitä ja ylempiä toimihenkilöitä edustavien liittojen väliset jaottelut voivat muuttua epäselvemmiksi, koska usein niin toimihenkilöitä kuin ylempiäkin toimihenkilöitä edustavat liitot markkinoivat edustavansa esimiehiä.¹⁶⁷ Jos liitot koordinoivat edustavuutta keskenään, ei rajojen

¹⁶⁴ Nimenomaan liittorajasopimukseen viittaavaa oikeuskäytäntöä löytyy työtuomioistuimen ratkaisuksista vuodesta 1972 vuoteen 1996 saakka. Ks. esim. TT 1972:28, TT 1976:109, TT 1978:24, TT 1987:59, TT 1993:105 ja TT 1996:25.

¹⁶⁵ Saloheimo 2012 s. 70–71.

¹⁶⁶ Esim. ICT-alan työehtosopimuksen ylemmille toimihenkilöille 1 §: ”Ylemmän toimihenkilön tehtävässä edellytetään korkeakoulu- tai ammatillisen korkea-asteen koulutuksen tasoista tiedollista ja taidollista valmiutta.”

¹⁶⁷ Esim. Ammattiliitto Pron internet-sivuilla lukee ”[a]mmattiliitto Pron jäseniä ovat koulutetut ammattilaiset, asiantuntijat ja esimiehet alaan katsomatta.” Lähteessä Ammattiliitto Pro ry:n verkkosivut: Me olemme Pro. Myös Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry:n internet-sivuilla lukee seuraavasti: ”YTN on liittojen yhteisö, jonka jäsenenä on 20 akavalaista liittoa. Niiden kautta edustamme 170 000 asiantuntijaa ja esimiestä eri toimialoilla.” Lähteestä Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry:n verkkosivut: YTN. On hyvä huomata, että pelkästään toimihenkilön ja työntekijän välinen rajanveto on tuottanut jo pitkään ongelmia, ks. esim. Valkama s. 21 ja HE 20/1946 vp s. 1, joten ylemmän toimihenkilön ja toimihenkilön välisen rajanvedon voitaisiin päätellä tuottavan tulevaisuudessa vähintään yhtä paljon ongelmia.

sumentumisesta ole suurta riskiä, mutta jos toimihenkilöitä edustava liitto alkaisi esimerkiksi laajentamaan toimintaansa perinteisesti ylempien toimihenkilöiden tehtäviksi katsottuihin tehtäviin jäsenistönsä tehtävien muuttumisen myötä, voisivat myös työehtosopimusten soveltamisalat muuttua epäselvemmiksi.

Käytännön esimerkkeinä voisivat toimia esimerkiksi Ammattiliitto Pron ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry:n työehtosopimukset. Sekä YTN että Pro edustavat asiantuntijoita ja esimiehiä, ja usein sekä YTN että Pro solmii saman työnantajaliiton kanssa työehtosopimuksia.¹⁶⁸ Nähdäkseni päällekkäisyys voisi olla mahdollinen. Jos molemmat liitot ovat työehtosopimuksen solmiessaan määritelleet kyseisen työehtosopimuksen piirissä olevien toimihenkilöiden työtehtävät tarkasti, vähentää tämä päällekkäisyyksien mahdollisuutta.

Esimerkiksi Teknologiateollisuus ry:n ja Ammattiliitto Pron välisessä teknologiateollisuuden toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen soveltamisalassa on kirjattu, että se kattaa Teknologiateollisuus ry:n jäsenyritysten palveluksessa toimihenkilötehtävissä toimivat henkilöt.¹⁶⁹ Esimerkkeinä toimihenkilöistä on esitetty ammattikorkeakouluista tai muista ammatillisista opilaitoksista valmistuvat tekniikan, talouden, hallinnon tai esimiestehtäviin valmiuksia antavan koulutuksen suorittaneet henkilöt.

Teknologiateollisuus ry:n ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry:n välisessä teknologiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksessa soveltamisala määritellään vielä tarkemmin. Samoin kuin toimihenkilöiden työehtosopimuksessa, myös ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksessa soveltamisalan määrittämisessä käytetään apuna koulutustasovaatimusta. Ylemmän toimihenkilön tehtävien todetaan edellyttävän korkeakoulu- tai ammatillisen korkeasteen koulutuksen tasoista tiedollista ja taidollista valmiutta. Kuitenkaan koulutuksen tuoma muodollinen pätevyys ei ratkaise työehtosopimuksen piiriin kuulumista, vaan sen määrittää työtehtävät. Työehtosopimuksen soveltamisalassa erotellaan, miten ylempien toimihenkilöiden työtehtävät eroavat toimihenkilöiden tehtävistä. Ylempien toimihenkilöiden työtehtävien todetaan olevan itsenäisiä ja vastuullisia: ne ovat usein yritysjohtoa avustavia keskijohtoon kuuluvia esimiestehtäviä tai erikoistietoja ja -taitoja edellyttäviä asiantuntijatehtäviä.¹⁷⁰

¹⁶⁸ Esim. Teknologiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus, Teknologiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus, ICT-alan työehtosopimus toimihenkilöille ja ICT-alan työehtosopimus ylemmille toimihenkilöille.

¹⁶⁹ Teknologiateollisuuden toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 1 §.

¹⁷⁰ Teknologiateollisuuden ylempiä toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 1 §.

Tällaiset tarkat rajaukset helpottavat huomattavasti rajanvetoa toimihenkilön ja ylemmän toimihenkilön ja täten soveltuvan työehtosopimuksen välillä. Kuitenkin mielestäni päällekkäisyyksiä voi syntyä, jos soveltamisala on ilmaistu lainkaan epämääräisesti.

4.1.4 Sopimusrajojen muuttamisesta

Soveltamisalan rajoihin liittyvät erimielisyydet eivät aina vaadi edes varsinaista toimitalalle laajentumista, vaan *jonkin uuden toimialan katsomista oman liiton edustavuuteen kuuluvaksi* (ks. johdannon kuva 2 molempien osalta). Varsinkin tällaisissa tilanteissa erimielisyyksiä työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluvista aloista voi syntyä myös työnantajaliittojen välille, kuten aiemmin esiteltiin Teknologiateollisuus ry:n ja TIKLI ry:n osalta. Juuri tästä voidaankin käytännössä tulkita olleen kyse aiemmin selostetussa työtuomioistuimen ratkaisussa 2005:30, jossa Teknologiateollisuus ry katsoi rakennusautomaation kuuluvan teknologiateollisuuden piiriin sähköasennusalan sijasta.

Työtuomioistuimen ratkaisukäytännöstä¹⁷¹ onkin huomattavissa, että *työehtosopimuksen sopijapuolilla on usein yhtenevä näkemys sopimuksen soveltamisalasta, ja erimielisyys voi olla nimenaan kilpailevan työehtosopimuksen laatineiden sopijapuolten kanssa*. Erimielisyys sopimusrajoista ei siten nähdäkseni synny välttämättä ”työntekijäliitto vastaan työnantajaliitto” -asettelulla, vaan pikemminkin asettelulla työehtosopimuksen 1 sopijapuolet vastaan työehtosopimuksen 2 sopijapuolet. Mielestäni tämä on ainoastaan loogista, kun huomioidaan, että työehtosopimuksen soveltamisalasta päätetään työehtosopimusneuvotteluissa yhteisesti sopijapuolten välillä.

Kun pelkästään uuden toimialan sisällyttäminen oman liiton edustavuuden ja työehtosopimuksen soveltamisalan pariin aiheuttaa usein kitkaa, soveltamisaloja harvoin haluttaneen laajentaa tieteen tahtoen.¹⁷² Jos näin todellisuudessa on, *voi tämä mielestäni heikentää olennaisesti työnantaja- ja työntekijäliittojen mahdollisuuksia reagoida toimialan muutoksiin*.

¹⁷¹ Työehtosopimuksen sopijaosapuolilla on yleensä yhtenevä näkemys sen soveltamisalasta, ks. esim. TT 2014:167 ja TT 2005:126.

¹⁷² Esimerkiksi Pohjonen on katsonut, että järjestäytymisasteen ollessa Suomessa korkea, liittojen kasvaminen tapahtuu aina toisten liittojen kustannuksella, ks. Pohjonen 2009 s. 79. Tämä ajattelu selittää myös sen, miksi uusien toimialojen tai toimintojen sisällyttäminen tietyn liiton työehtosopimuksen voi aiheuttaa jonkin verran erimielisyyksiä toisessa liitossa. Korkean järjestäytymisasteen noteerannut myös Saloheimo 2008 s. 19.

Toisinaan liitot ovat kuitenkin soveltamisalojen rajoihin liittyvien erimielisyyksien uhasta huolimatta onnistuneet sopimaan keskenään jonkin toimialan luovuttamisesta tai jakamisesta. Esimerkiksi ratkaisussa TT 2004:25 kuorma-autoalan ja öljytuote- ja säiliöautoalan työehtosopimuksen rajanvedosta oli päästy yhteisymmärrykseen öljytuote- ja säiliöautoalan työehtosopimusta neuvoteltaessa molemman työehtosopimuksen työnantaja- ja työntekijäliitojen kesken. Tässä prosessissa öljytuote- ja säiliöautoalan työehtosopimuksen soveltamisalaa oli muokattu niin, ettei kuorma-autoalan työehtosopimusta enää voitu soveltaa säiliöautoliikenteeseen.

Tällaiset ratkaisut olisivat mielestäni toimivien työmarkkinoiden kannalta toivottavia, mutta vaatisivat käytännössä liitoilta pitkäjänteistä yhteistyötä. *Tämän lisäksi soveltamisalan muuttaminen voisi johtaa hämmennykseen työnantajien osalta.* Ratkaisussa TT 2004:25 työnantaja oli nimittäin jäänyt kuorma-autoalan työehtosopimuksen osapuolena olleen työnantajaliiton jäseneksi, eikä ollut vaihtanut liittoa uuden soveltamisalan vaatimalla tavalla. Jos liitot eivät informoi jäseniään soveltamisalojen muutoksista, voi tuloksena kyseisen oikeustapauksen valossa olla vain enemmän kiistatilanteita.

Soveltamisalan muuttaminen tuo liittojen välisen kitkan lisäksi mukanaan tietynasteista epävarmuutta työehtosopimuksen osapuolille. Jos soveltamisalaan tehdään muutoksia esimerkiksi toimialan kohtaamien muutosten seurauksena, *työehtosopimuksen sopijapuolet eivät voi olla varmoja, minkälaisia yrityksiä heidän työehtosopimuksensa piiriin saattaa muutoksen seurauksena hakeutua.*¹⁷³ Jatkuvasti muuttuvien toimialojen ja toiminnan takia lienee vaikea ennustaa, minkälaiset alat voivat tulevaisuudessa kuulua muutetun soveltamisalan piiriin, ja onko tämä ala ollut jo aiemmin jonkin toisen työehtosopimuksen soveltamisalan piirissä. Jo hyvin pienet muutokset soveltamisalassa voivat nähdäkseni houkutella mukanaan toimintaansa muuttaneen yhtiön, joka on kokenut tietyt työehtosopimusmääräykset omassa työehtosopimuksessaan muuttuneeseen toimintaansa huonosti sopiviksi. Tämä voi jälleen johtaa soveltamisaloja koskeviin erimielisyyksiin.

¹⁷³ Toimialojen muuttuessa useamman työehtosopimuksen soveltamisala voi tuntua yhtiön toimintaan soveltuvalta, kuten tuotiin esille luvussa 3.

4.1.5 Konsiliaatiomenettely: oma menettely liitto- ja sopimusrajariitojen erimielisyyksiä varten

Koska soveltamisalamääräyksiä koskevien erimielisyyksien on katsottu estävän soveltamisalojen päivittämistä, aiheuttavan taakkaa jäsenyrityksille ja niiden työntekijöille sekä kuormittavan oikeusjärjestelmää, työmarkkinakeskusjärjestöt pyrkivät 2000-luvulla aloittamaan *konsiliaatiomenettelyksi* kutsutun yhteistyön, jonka tarkoituksena on ollut ehkäistä ja ratkaista sopimusrajariitoja keskitetysti. Konsiliaatiomenettelystä saatiin vuonna 2008 solmittua sopimus, josta kuitenkin STTK jättäytyi pois.¹⁷⁴

Koska konsiliaatiomenettelyyn ei STTK:n poisjäämisen vuoksi saatu kaikkien työmarkkinajärjestöjen aitoa sitoutumista, ei konsiliaatiomenettely saanut paljoakaan vaikuttavuutta.¹⁷⁵ Tämän jälkeen mahdollisia sopimusalojen päällekkäisyyksiä ja niistä kumpuavia erimielisyyksiä varten ei nähdäkseni ole yritetty löytää ratkaisua, eikä konsiliaatiomenettelyn suunnittelu ole johtanut esimerkiksi lainsäädännön muutoksiin, joiden avulla voitaisiin varautua johdannon kuvissa 2 ja 3 kuvattuihin päällekkäisyyksiin ja niistä syntyviin ongelmiin.

Paremmen vaikuttavuuden saavuttaessaan konsiliaatiomenettely olisi nähdäkseni voinut olla vartenotettava keino välttää ongelmatilanteet sekä lisätä työehtosopimusjärjestelmän kykyä muovautua yritysmaailman muutoksiin, sillä sopimuksen osapuolet ovat sitoutuneita säännölliseen järjestö- ja sopimusrajojen sekä työmarkkinakentän seurantaan ja ennakointiin. Jos seurannassa huomattaisiin uhkaava kiista, asiasta voitaisiin keskustella koolle kutsuttavassa konsiliaatiomenettelyssä. Näin soveltamisaloja koskevia työehtosopimusten rajariitoja voitaisiin ratkaista keskitetysti niin, että linjaukset tehdään keskusjärjestötasolla, eikä liittojen toimesta.¹⁷⁶ Tämän lisäksi muutostarpeet huomattaisiin nopeasti, ja niihin voitaisiin reagoida välittömästi, jolloin muutokset todennäköisesti pysyisivät suhteellisen pieninä ja helposti toteutettavina.

¹⁷⁴ STTK koki konsiliaatiomenettelyn liian säännellyksi, ks. Pohjonen 2009 s. 76.

¹⁷⁵ Saloheimo 2012 s. 70–71 ja Pohjonen 2009 s. 74 ja 76. Konsiliaatiomenettelystä uutisoivat mm. SAK:n verkkosivut: Työmarkkinajärjestöjen yhteisellä menettelyllä turvataan työmarkkinoiden vakautta 15.5.2008 ja Lakimiesuutisten verkkosivut: Työriitojen sovittelu muuttuvassa ympäristössä 7.1.2014.

¹⁷⁶ Ks. konsiliaatiosopimus, Pohjonen 2009 s. 74–75.

Konsiliaatiomenettelyn toimivuutta puoltaa mielestäni myös se, että ainakin joidenkin liittojen sisällä käsitellään sopimusaloihin liittyviä asioita, jotta voitaisiin varmistaa, että liiton sisällä on selkeä linja työehtosopimusten soveltamisaloista.¹⁷⁷

Toisaalta pitäisin mahdollisena, että liittojen edustavuuspiirin muuttaminen edes keskitetyssä menettelyssä ei sujuisi kivuttomasti, vaan liitoista kumpuaisi jonkin verran vastarintaa edustavuuteen liittyviin muutoksiin nähden esimerkiksi liiton jäsenistön vastustuksen ja huolen seurauksena. Tämä osaltaan puhuisi konsiliaatiomenettelyn toimivuutta vastaan.

4.2 Kollisiot yleissitovuuskentässä ja monialayrityksissä

Tutkielmassa on jo jonkin verran käsitelty soveltamisalojen päällekkäisyyksiä, jotka voivat vaikuttaa normaalisitovuuden kentässä. Jos soveltamisalat ovat kokonaan tai osittain päällekkäisiä, ratkaisee työnantaja käytännössä sovellettavan työehtosopimuksen järjestäytymisensä perusteella. Vaikka työnantajan järjestäytyminen ratkaiseekin usein sovellettavuuteen liittyvät kysymykset, ei järjestäytyminen poista päällekkäisyyksiä sekä niistä syntyneitä edellä alaluvussa 4.1 kuvattuja epäselvyyksiä ja kiistatilanteita. Lisäksi järjestäytyminen ei poista kysymystä siitä, mikä sopimus tulisi yleissitovuuden perusteella noudatettavaksi tai mihin liittoon työnantajan alun perin kuuluisikaan järjestäytyä.

Työehtosopimusten kollisiot tuottanevatkin eniten ongelmia nimenomaan yleissitovuuskentässä, jossa työnantajan täytyy itse tietää alalle soveltuva työehtosopimus, eikä työnantajan päätöstä soveltuvasta työehtosopimuksesta varmistaa viimesijaisesti työnantajaliitto hyväksymällä työnantajan jäsenekseen. Parhaat resurssit päällekkäisyyksien ehkäisemiseen lieneekin käytännössä työehtosopimuksen solmivilla liitoilla, mutta soveltamisalan muuttamista vaikeuttaa muun muassa aiemmin käsitellyt soveltamisalojen rajoihin liittyvät erimielisyydet.

Jos jotain työehtosopimusta päätettäisiin soveltamisalojen välille syntyvistä mahdollisista päällekkäisyyksistä sekä soveltamisalojen rajoihin liittyvistä työehtosopimusalariidoista huolimatta laajentaa toisen työehtosopimuksen soveltamisalalle, voisi tämä luoda ongelmia paitsi normaalisitovuuskentässä, myös mahdollisesti yleissitovuuskentässä. Tälle altistaa erityisesti se, ettei

¹⁷⁷ Esimerkiksi PAMissa on sopimuslatoimikuntia, jotka käsittelevät muun muassa ammattiosastojen esityksiä työehtosopimuksen muuttamisesta, ks. Palvelualojen ammattiliitto PAMin verkkosivut: Sopimuslatoimikunta.

työehtosopimuksia solmittaessa mietitää yleissitovuutta.¹⁷⁸ Koska yleissitovia työehtosopimuksia voi samalla alalla olla pääsäännön mukaan vain yksi,¹⁷⁹ voi olla suuri ongelma, jos toinen työehtosopimus laajentuu yleissitovaksi vahvistetun työehtosopimuksen soveltamisalalle. Tämä voisi johtaa tarpeeseen arvioida, mikä työehtosopimus tosiasiasa edustaa kyseistä toimialaa paremmin, eli kumman työehtosopimuksen oikeastaan kuuluisi saada yleissitovan työehtosopimuksen asema.

Toinen ongelma voi syntyä, jos nämä kilpailevat työehtosopimukset ovat molemmat vahvistettu yleissitovaksi omalla soveltamisalallaan. Jos toinen yleissitova työehtosopimus laajenee myös sellaiselle toimialalle, jolla on jo yleissitova työehtosopimus, voidaan kyseisellä alalla katsoa olevan kaksi yleissitovaa työehtosopimusta. Tämä heikentää esimerkiksi työnantajan oikeusturvaa, koska *työnantaja ei päällekkäisten soveltamisalojen vuoksi voi olla varma, kumman yleissitovan työehtosopimuksen soveltamisalaan hänen toimintansa oikeastaan kuuluu*. Tällainen tilanne on työtuomioistuimen ratkaisukäytännössä todettu yleissitovuusjärjestelmän tavoitteiden vastaiseksi.¹⁸⁰

Jos tällainen tilanne kuitenkin on päässyt syntymään, joudutaan pohtimaan, mikä työehtosopimus edustaa kyseistä alaa ja voi täten säilyttää statuksensa yleissitovana työehtosopimuksena. Tähän voisi mielestäni teoriassa olla kolme eri ratkaisutapaa. Ensimmäinen ratkaisu olisi hyväksyä se, että molemmat työehtosopimukset edustavat kyseistä alaa, ja säilyttävät täten yleissitovuuden. Tämä olisi kuitenkin nähdäkseni epätydyttävä ratkaisu, koska yleissitovuusjärjestelmässä tulisi välttää tilanteita, joissa työnantajalle olisi epäselvää, kumpaa päällekkäisistä työehtosopimuksista työnantajan tulisi soveltaa.

Toinen ratkaisutapa voisi teoriassa olla se, että työehtosopimuksista valitaan yksi alaa edustava työehtosopimus, ja toinen työehtosopimus menettää asemansa yleissitovana työehtosopimuksena. Tässä ratkaisussa oma kysymyksensä on se, millä perusteella yleissitovaksi vahvistettava

¹⁷⁸ Pelkonen 1991 s. 182.

¹⁷⁹ Ks. esim. Saloheimo 2007 s. 134, jossa viitattu ratkaisuun TT 2003:16, jossa todettu, että ”työsopimuslain mukaista edustavuuden edellytystä ei voi täyttää useampi kuin yksi työehtosopimus tietyllä alalla.”

¹⁸⁰ Ks. esim. TT 2003:16, jossa todettu, että yleissitovuusjärjestelmän ensisijainen tavoite on työehtosopimusten normaalisitovuuden ulkopuolella olevien työntekijöiden työsuhteiden vähimmäisehtojen turvaaminen. Tämä tavoite on työtuomioistuimen mukaan tapahduttava mahdollisimman selkeällä ja yksiselitteisellä tavalla, pyrkien välttämään tilanteita, joissa työehtosopimusten päällekkäisyyden takia syntyisi epäselvyyttä siitä, mitä sopimusta järjestäytymättömän työnantajan palveluksessa olevan työntekijän työsuhteessa on sovellettava. Näin myös TT 1994:9.

työehtosopimus tulisi valita. Loogista lienee suosia aiemmin kyseisellä alalla yleissitovan työehtosopimuksen aseman saanutta työehtosopimusta alalle levinneeseen, hieman eri alalla yleissitovaksi vahvistettuun työehtosopimukseen nähden. Toisaalta tämä ratkaisu johtaisi mielestäni ongelmalliseen tilanteeseen, jos kyseiselle alalle levinnyt työehtosopimus olisi vanhalla vakiintuneella toimialallaan selvästi edustavin työehtosopimus ja menettäisi yleissitovan statuksensa myös tältä osin. Niinpä yleissitovan työehtosopimuksen valinta voitaisiin nähdäkseni perustaa myös siihen, kumpaa kilpailevista yleissitovista työehtosopimuksista pidettäisiin yleisesti ottaen merkittävämpänä työehtosopimusjärjestelmän kannalta.

Tässä valinnassa puolestaan ratkaisevaksi nousisi todennäköisesti usein se, kuinka paljon työntekijöitä sen piiriin kaiken kaikkiaan kuuluisi. Tällä hetkellä työehtosopimuksen edustavuuden yleissitovuuskentässä on katsottu olevan ainakin jollain tasolla sidottu laskentasääntöön, jonka mukaan työehtosopimus edustaa alaa, jos puolet alan työntekijöistä kuuluvat normaalisitovuuden perusteella kyseisen työehtosopimuksen piiriin.¹⁸¹

Kolmas ratkaisu voisi olla osittainen yleissitovuus eli että työehtosopimus ei olisikaan aina yleissitova koko soveltamisalallaan vaan se voitaisiin vahvistaa ei-yleissitovaksi siltä osin, kun sen soveltamisala on päällekkäinen toisen yleissitovan työehtosopimuksen kanssa. Tämä voisi teoriassa olla tyylikäs tapa ratkaista laajojen soveltamisalojen tuomat ongelmat ja tehdä yksityiskohtaisempaa rajanvetoa kahden työehtosopimuksen yleissitovuuden välillä. Käytännössä tämä ratkaisu voisi kuitenkin nähdäkseni johtaa samankaltaisiin ongelmiin työnantajan osalta kuin se, että yleissitovia työehtosopimuksia olisi kaksi. Työnantaja ei välttämättä tietäisi, mikä työehtosopimus todella soveltuu yrityksen toimintaan yleissitovuuden perusteella.

Yleissitovuusjärjestelmä on näkemykseni mukaan alan muuttumiselle alttiimpi ja täten arvaamattomampi. Etukäteen voi olla hankalaa ennustaa, mistä työehtosopimuksesta vielä jonain päivänä vahvistetaan yleissitova. Vielä hankalampaa on tietää, menettääkö työehtosopimus joskus yleissitovuutensa.¹⁸² *Työnantajan voisi uskoa kokevan turvallisemmaksi pysyä normaalisitovuuden piirissä sen sijaan, että työehtosopimuksen annettaisiin määräytyä yleissitovuuden*

¹⁸¹ Pelkonen 1991 s. 172.

¹⁸² Esimerkiksi Suomen Hiusyrittäjät ry:n ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n välinen hiusalan työehtosopimus on menettänyt asemansa yleissitovana työehtosopimuksena, koska sen piirissä ei enää ollut läheskään puolta alan työntekijöistä, ks. TT 2019:67.

perusteella, koska työnantajan ei tarvitse luottaa vain omaan arvioonsa soveltuvasta työehtosopimuksesta, vaan soveltuvuuden vahvistaa myös työnantajaliiton jäsenyys. Tämä korostunee murrostilanteessa olevilla aloilla, joilla voi olla vaikeaa ennakoita, mikä työehtosopimus tulevaisuudessa voisi tulla yleissitovaksi. Tästä syystä tutkielman pääpaino onkin normaalisisitovuu-
dessa, eikä yleissitovuutta ole mahdollista pohtia tämän enempää.

Omia ongelmiaan voisi syntyä myös esimerkiksi monialayrityksissä, joiden on perinteisesti katsottu säästävän kollisiotilanteilta, koska sen eri toimintoihin soveltamat työehtosopimukset edustavat eri toimialoja.¹⁸³ Jos työehtosopimusten soveltamisalaa laajennettaisiin, voisivat myös monialayrityksen soveltamien työehtosopimusten osalta syntyä päällekkäisyyksiä, minkä seurauksena monialayritysten järjestäytyminen useampaan liittoon voisi muodostua joissain tapauksissa käytännössä mahdottomaksi yhdistyksen jäsenyyden jakamattomuuden periaatteen nojalla.

4.3. Vastustus jäsenistöltä

Vaikka työehtosopimuksen soveltamisala olisikin kiistaton ja ongelmaton, voi työehtosopimukseen ja sen päivitysprosessiin liittyä vielä useita kompastuskiviä. *Jos työehtosopimuksen avulla haluttaisiin reagoida toimialan muutoksiin, tarkoittaisi tämä todennäköisesti muutoksia työehtosopimuksessa säänneltyihin työsuhteen ehtoihin.* Tässä suurena haasteena on nähdäkseni se, että uusien työehtosopimusehtojen neuvottelemine ei ole yksinkertaista, koska neuvottelupöytään tuodaan vastakkaiset intressit, jotka pitäisi saada sovitettua sopimukseen, joka tyydyttää molempia sopijapuolia.

Työntekijät voivat suhtautua suurella varauksella heidän työsuhteidensa ehtojen muuttamiseen, jos muutokset johtaisivat käytännössä esimerkiksi työaika ja palkkaa koskevien vähimmäisehtojen muuttumiseen työntekijöiden kannalta epäedullisemmiksi esimerkiksi epämurkavampien työaikojen tai joidenkin lisien menettämien muodossa.¹⁸⁴ Työntekijöitä edustavana tahona työntekijäliitolla on mielestäni velvollisuus tuoda esiin työntekijöiltä mahdollisesti nouseva vastarinta, mikä voi osaltaan hidastaa ehtojen muuttamista. Ehtoja ei välttämättä saada muutet-

¹⁸³ Saloheimo 2007 s. 139 ja Saloheimo 2012 s. 60.

¹⁸⁴ Pääteltävissä esim. Saloheimo 2007 s. 134, jossa mainitsee, että työntekijäpuolella kannetaan huolta ehtojen mahdollisesta huonontumisesta.

tua, ellei tilanne pääse kärjistymään siihen pisteeseen, että työnantajat itse aiheuttavat työsuhtedason ehtojen muuttumisen vaihtamalla työehtosopimusta toimialan muutokset paremmin huomioivaan työehtosopimukseen. Tässä vaiheessa liittotasolla tarjottavat muutokset voivat olla yhä liian pieniä ja tulla aivan liian myöhään palauttaakseen toimialan yrityksiä työehtosopimuksen piiriin.¹⁸⁵

Työntekijäpuolikin on tosin todennut, että työehtosopimuksen määräysten noudattamatta jättäminen voi olla hyväksyttävää, jos työehtosopimuksen määräykset ovat vanhentuneita.¹⁸⁶ Työntekijäpuolellakin on siis tiettyä valmiutta joustaa ehdoissa, mutta varsinkin epäedullisemmat ehdot vaativat yhteistyötä ja painavia perusteita, kuten aitoa muutosta toimialalla.

Työehtosopimuksen ehtojen muuttaminen toimialan muutosten mukana olisikin niin työnantaja- ja työntekijäliittojenkin edun mukaista, jos ne haluavat pystyä todellisuudessa edustamaan tiettyä alaa. Työehtojen välillä on jatkuva, alati kiristynvä kilpailu yritysten etsiessä toimintaansa sopivimpia ehtoja ja halutessa pysyä vähintäänkin samalla viivalla kilpailijoidensa kanssa.¹⁸⁷ Koska yritykset ovat valveutuneita soveltamistaan työehtosopimuksen ehdoista, on yrityksiä helppoa menettää toisen, työnantajalle suotuisamman työehtosopimuksen piiriin, jos yritys toimialansa puolesta suinkin mahtuu kyseisen työehtosopimuksen soveltamisalan piiriin.

¹⁸⁵ Esimerkiksi Suomen Hiusyrittäjät ry:n ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n välinen hiusalan työehtosopimus on irtisanottu ja sen voimassaolo on päättynyt, koska sopijapuolilla on ollut erimielisyyksiä palkankorotuksista. Hiusalan työehtosopimuksen yleissitovuus poistettiin myös, koska sen piirissä ei enää ollut läheskään puolta alan työntekijöistä. Ks. TT 2019:67 ja TT 2019:66.

¹⁸⁶ Kairinen ym. 2013 s. 32.

¹⁸⁷ Työehtosopimusten vaikutuksesta kilpailuun esim. P. Saarinen 2002 s. 485–486, kilpailun kiristyminen mainittu myös paikallisen sopimisen yhteydessä Kairinen 2007 s. 157.

5. Muutokset yritystasolla

5.1. Toiminnan muutos työehtosopimuksen vaihtamisen syynä

Tutkielmaa varten suoritetusta haastattelututkimuksesta on ilmennyt, että työnantajan toiminta voi muuttua useastakin syystä. Muutoksen voi aiheuttaa samat syyt kuin toimialankin muutokset toiminnan ja toimialan ollessa riippuvaisia toisistaan sekä tässä luvussa tarkemmin tutkittavat kilpailu- taikka yritysjärjestelytilanteet. Työnantajan toiminta voi muuttua hyvinkin vaivihkaa ilman tarkoituksellisia muutostoimenpiteitä vaikkapa yrityksen kasvaessa.¹⁸⁸

5.1.1 Toiminnan muutoksesta syntyvät kilpailunäkökohdat ja työehtosopimuksen vaihtaminen

Kuten luvussa 3.2 todettiin, yritys saattaa kehittää tuottamaansa lopputuotetta niin, että vuosien saatossa tämä muuttaa merkittävästi yrityksen toimintaa ja tuotantoa. Yritys saattaa ottaa käyttöön toimialalle syntyneitä täysin uusia tuotantotapoja ja täten myös uusia ammattiryhmiä sisälleen ja laajentua uusille markkinoille.¹⁸⁹ Tässä vaiheessa normaalisitovuuden perusteella sovellettava työehtosopimus saattaa osoittautua suppeaksi ja kömpelöksi varsinkin tiettyjen työntekijäryhmien osalta. Nämä muutokset tuotannossa ja tuotetarjonnassa voivat kiinnittää työnantajan huomion kilpailunäkökohtiin. Yritys saattaa muuttaa toimintaa vastaamaan kilpailijoidensa toimintaa tai poikkeamaan kilpailijoidensa toimintamalleista saadakseen etua markkinoilla. Tässä vaiheessa työehtosopimuksen toimivuus ja mahdollinen rasite, joka siitä koituu työnantajalle, astuvat kuvaan. Työnantaja saattaa pyrkiä huonommin soveltuvan työehtosopimuksen piiristä kilpailijoidensa soveltaman, paremmin alan tarpeita vastaavan työehtosopimuksen piiriin.¹⁹⁰

Toisaalta lienee mahdollista, että työnantaja haluaa pysytellä vanhan työehtosopimuksen piirissä toimintansa muuttumisesta huolimatta, koska kilpailijayritysten soveltama työehtosopimus tuo mukanaan velvoitteita, joita työnantaja ei halua kontolleen. Työnantajan täytyy tällaisessa tilanteessa riskejä välttääkseen arvioida, onko työnantajan mahdollista toiminnan muutoksien jälkeenkin pysyä soveltamansa työehtosopimuksen piirissä vai onko sillä toiminnan muuttumisen seurauksena velvollisuus vaihtaa kilpailijoidensa soveltaman työehtosopimuksen

¹⁸⁸ Ks. esim. HE 34/1996 vp s. 29, TT 2005:126, Ahlberg – Bruun 2008 s. 3-4 ja EUT C-438/05 Viking, EUT C-341/05 Laval un Partneri ja TT 2005:136.

¹⁸⁹ Näin esim. TT 2005:30 ja TT 2005:102, ks. myös EK 2014 s. 8–9.

¹⁹⁰ Esim. Ahlberg – Bruun 2008 s. 3-4 ja EUT C-438/05 Viking.

piiriin. Työntekijöille taas herää huoli siitä, millaisia muutoksia työsuhteiden ehdot kohtaavat, jos työehtosopimusta vaihdetaan.¹⁹¹ Kun otetaan huomioon työtuomioistuimen oikeuskäytäntö, kuten esimerkiksi ratkaisu TT 2005:126 sekä soveltamisalan tulkintaa koskevat seikat, voidaan tulkita, että työnantaja on *velvollinen* vaihtamaan työehtosopimusta, jos sen *soveltamisala ei vastaa enää työnantajan toimintaa*. Sen sijaan *mahdollisuus* vaihtaa työehtosopimusta syntyy, jos *toiminta mahtuu kahden työehtosopimuksen soveltamisalaan*.

5.1.2 Yritysjärjestelyjen vaikutus sovellettavaan työehtosopimukseen

Yrityksen toiminta voi muuttua myös erilaisten yritysjärjestelyjen, kuten yrityskaupan, seurauksena. Jos tietyllä toimialalla toimiva yritys ostaa muita yrityksiä, jotka toimivat toisella, työnantajayrityksen toimintaa tukevalla tai muistuttavalla toimialalla, voi olla, että suurin osa toiminnasta tapahtuu ostettujen yritysten toimialalla. Toimintaa saatetaan yrityksen laajentumassa myös ohjata ja painottaa uudella tavalla, mikä sekin voi johtaa yrityksen päätoimialan muuttumiseen.¹⁹² *Päätoimialan muuttuttua työnantajayrityksen täytyy vaihtaa työehtosopimusta vastaamaan uutta toimintaa.*

Tämän tyyppinen tilanne on ollut kyseessä esimerkiksi työtuomioistuimen ratkaisussa 2013:43, jossa yhtiö, joka oli sidottu matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevaan työehtosopimukseen, oli laajentunut merkittävästi. Tämän laajentumisen seurauksena leipomona aloittanut yhtiö oli muun muassa perustanut runsaasti myymälä-kahviloita muuttaen yhtiön päätoimialan kahvila-ravintolatoiminnaksi. Yhtiöllä oli tämän laajentumisen jälkeenkin oma leipomo, ja siellä työskentelevien leipureiden suorittama työ vastasi leipomoiden työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen piiriin kuuluvaa työtä. Leipureiden suorittamaa työtä ei tuomioistuimen mukaan voitu katsoa kahvilatoiminnasta erilliseksi itsenäiseksi toiminnaksi, vaan se oli liittynyt kahvilatoimintaan. Näin ollen myös leipureiden suorittama työ kuului matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevan työehtosopimuksen piiriin.

Myös ratkaisu TT 2005:126 käsittelee tilannetta, jossa työnantaja alkoi soveltaa uutta työehtosopimusta työntekijöidensä työsuhteisiin toimialan muuttumisen seurauksena. Toimialan muuttumiseen vaikuttivat muutokset konsernin sisällä.

¹⁹¹ Saloheimo 2012 s. 78.

¹⁹² Yritysjärjestelyjen vaikutus on huomioitu esim. ratkaisussa TT 2005:126. Käytännön elämän esimerkki on myös uutisoitu (esim. Seura-lehden verkkosivut: TES-shoppailu alkoi: jopa 500 eron palkka-alea pelkäävät nyt leipurit ja kondiittorit 26.6.2019) Fazerin ostaman Gateau-artisaanileipomon työehtosopimusvaihdos. Fazer Leipomot Oy osti Gateau-artisaanileipomon, joka sovelsi Suomen Elintarviketyöläisten liitto SEL:n ja Elintarviketeollisuusliiton välistä yleissitovaa työehtosopimusta. Fazer Leipomot Oy on kuitenkin järjestäytynyt Matkailu- ja ravintolapalvelut MaRa ry:een, ja on päättänyt alkaa normaalisivuuden nojalla soveltaa Matkailu- ja ravintola- ja vapaa-ajanpalveluita koskevaa työehtosopimusta. Työtuomioistuin näyttäisi suhtautuvan tämän kaltaiseen työehtosopimuksen vaihdokseen työnantajan osalta hyväksyvästi, ks. TT 2013:43.

Uponor Suomi Oy oli eronnut Kemianteollisuus KT:sta ja liittynyt Teknologiateollisuus ry:n jäseneksi aikeenaan soveltaa teknologiateollisuuden työehtosopimusta. Uponor Suomi Oy koki sen toiminnan kuuluvan teknologiateollisuuden työehtosopimuksen soveltamisalan piiriin Uponor -konsernin rakennemuutosohjelman seurauksena. Aiemmin sovelletun työehtosopimuksen solmineen työnantajaliiton eli Kemianteollisuuden mukaan Uponorin toiminta oli selvästi muoviteollisuuden piirissä. Uponor Suomi Oy:n mukaan sen toimintaa ei voinut määritellä vain joidenkin tuotteiden pääraaka-aineena käytetyn muovin perusteella, vaan sen toimialan piirissä tapahtuva työ on rakennemuutosohjelman seurauksena koostunut samanlaisesta kappaleiden käsittelemisestä, koneistamisesta, koneiden käyttämisestä, kokoonpanosta ja pakkaamisesta kuin Teknologiateollisuus ry:n muiden jäsenyritystenkin. Työtuomioistuin noteerasi ratkaisussaan Uponorin tuotannon siirtyneen putkien ja yhteiden valmistamisesta erilaisiin mekaanisesti tai elektronisesti ohjattuihin lämmitys-, ilmastointi-, jätevesijärjestelmiin sekä niihin liittyviin suunnittelu- palveluihin. Yhtiön toiminnasta esitetyn selvityksen perusteella ja Teknologiateollisuus ry:n hyväksyttyä Uponor Suomi Oy:n jäsenekseen katsomalla sen toiminnan kuuluvan teknologiateollisuuden työehtosopimuksen piiriin, työtuomioistuin katsoi, että Uponor Suomi Oy:n toiminta on teknologiateollisuuden työehtosopimuksen soveltamispiirissä. Työehtosopimuksen vaihtaminen muoviteollisuuden työehtosopimuksesta oli perusteltua.

Jokaiselle suomalaiselle tuttu yhtiö Nokia Oyj on hyvä esimerkki kuvatuista toiminnan muutoksista ja usealla toimialalla toimimisesta yrityksen elinkaaren eri vaiheissa. Nokia Oyj aloitti toimintansa vuonna 1865 puusellutehtaana¹⁹³, joka muutamaa vuotta myöhemmin laajeni toiseksikin tehtaaksi. Yrityksen kohdattua taloudellisia vaikeuksia suurimman osan siitä osti Suomen Gummitehdas Oy, joka laajensi Nokia Oyj:n toimintaa kumiteollisuuteen. Nokia Oyj:n emoyhtiö Suomen Gummitehdas Oy osti Suomen Kaapelitehdas Oy:n, jolloin Nokia Oyj laajeni myös kaapeliteollisuuteen.¹⁹⁴

1960-luvulla Kaapelitehdas Oy:n elektroniikkaosaston toimintaa laajennettiin, ja alettiin tuottaa tietokoneita, ja lopulta puhelinlaitteita ja -verkkoja.¹⁹⁵ Kohdattuaan erinäisiä ongelmia muilla tuotantoaloilla¹⁹⁶ aluksi Pohjoismaiseksi ja siitä eurooppalaiseksi toimijaksi kasvanut¹⁹⁷ Nokia Oyj luopui vähitellen muista liiketoiminnoistaan, kuten alumiini-, kaapeli-, metsä-, kemikaali-, paperi-, kumi-, sähköntuotantotoiminnoistaan muun muassa Euroopan televiestintämarkkinoiden sääntelyn purkamisen seurauksena ja keskittyi televiestintälaitteisiin.¹⁹⁸ Teknologian kehittyessä Nokia Oyj yhdisti verkkoinfrastruktuuritoimintonsa Siemensin kanssa 2000-luvun alussa luoden uuden yrityksen Nokia Siemens Networks.¹⁹⁹ Nokia Oyj:n ostettua Siemensin osuuden Nokia Siemens Networksista, aloitti Nokia Oyj vuonna 2011 toiminnan Microsoftin kanssa parantaakseen mahdollisuuksiaan kilpailla älypuhelinmarkkinoilla. Tämä johti Nokia

¹⁹³ Häikiö 2001a s. 25 ja 30.

¹⁹⁴ Häikiö 2001a s. 45 ja 47–48.

¹⁹⁵ Häikiö 2001a s. 93, 95, 156, 164, 169, 262 ja 276.

¹⁹⁶ Häikiö 2001a s. 239. Häikiö 2001b s. 153–155, tulos oli jäljessä budjetista, työpaikkoja vähennettiin s. 158–160 ja 256. Häikiö 2001c s. 28,

¹⁹⁷ Häikiö 2001b s. 33, s. 106–108, 232 ja 234.

¹⁹⁸ Häikiö 2001b s. 100, 200. Häikiö 2001c s. 94, 98, 109, 125–126, 172–173, 202–203 ja 217.

¹⁹⁹ Häikiö 2009 s. 189–190.

Oyj:n Devices & Services-liiketoiminnan myymiseen. Nokia Oyj valmistautui muun muassa digitaalisia kartta- ja sijaintipalveluita tarjoavalla HERE-yksiköllä ja tämän jälkeen Alcatel-Lucent –transaktiolla keskittymään ohjelmointiin myös globaalilla tasolla.²⁰⁰

Nokia Oyj:n kehityskaareen on siis kuulunut erilaisia yrityskauppoja, toimialoja ja toimialueita. Tämä tarkoittaa aina työnantajan kannalta velvoitteiden muuttumista. Yrityskaupoissa mietitään liikkeen luovutuksen mukana siirtyviä velvoitteita, muun muassa sovellettavaa työehtosopimusta,²⁰¹ toimialan muuttuessa mietitään, minkä työehtosopimuksen soveltamisalan piirissä yritys on²⁰² ja yrityksen kansainvälistyessä mietitään, missä maissa tuotanto on helpointa toteuttaa – tähän liittyvät vahvasti myös työehtosopimuksesta johtuvat velvollisuudet.

5.2 Muita työehtosopimuksen vaihtamisen syitä

Työehtosopimusta voidaan haluta vaihtaa muistakin syistä kuin varsinaisen toiminnan muutoksen seurauksena. Nämä syyt voivat liittyä erinäisiin muutostilanteisiin, mutta koska muutokset eivät suoranaisesti johdu yrityksen *toiminnan* muutoksista, vaan pikemminkin yrityksen *toimintaympäristön* muutoksista, on ne ryhmitelty tähän alalukuun. Vaikka toimintaympäristön muutokset voivat vaikuttaa kollektiivisella tasolla, käsitellään niitä tässä yhteydessä, koska niitä on helppo havainnoida yksittäisen yrityksen näkökulmasta.

5.2.1 Laajempia kilpailunäkökohtia

5.2.1.1 Kansainvälinen kilpailu

Ensinnäkin on syytä ottaa huomioon, että yritykset pyrkivät jatkuvasti löytämään omalta kannaltaan aiempaa joustavampia ratkaisuja. Tämä on joissain tapauksissa johtanut siihen, että kansainvälisesti toimivat suomalaiset yritykset ovat siirtäneet toimintojaan Suomen ulkopuolelle.²⁰³ Näin oli käymässä esimerkiksi Viking Line Abp:n osalta, joka yritti irrottautua suomalaisen työehtosopimuksen piiristä yhtiölle suotuisamman virolaisen työehtosopimuksen soveltamispiiriin. Tämä johti suomalaisen työehtosopimuksen ehtojen tarkistamiseen,²⁰⁴ joten yhtiön

²⁰⁰ Nokia Oyj:n verkkosivut: Historiamme.

²⁰¹ TSL 1:10 mukaan "liikkeen luovutuksessa työnantajan luovutushetkellä voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet sekä niihin liittyvät työsuhte-etuudet siirtyvät liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle."

²⁰² Vastaavanlainen huomio Nokia Oyj:n osalta Häikiö 2001c s. 153 kun Nokia Oyj rekrytoi uuden alan työntekijöitä.

²⁰³ Esim. EK 2014 s. 6.

²⁰⁴ Ahlberg – Bruun 2008 s. 3-4 ja EUT C-438/05 Viking.

kohtaamalla muutoksella oli vaikutusta työehtosopimuksen määräyksiin. Toinen esimerkki ovat uutisiinkin nousseet Elisa Oyj:n tytäryhtiön Elisa Videra Oy:n irtisanomiset, joiden yhteydessä Elisa Oyj siirsi toimintonsa Espanjaan suomalaisen työvoiman kustannusten takia.²⁰⁵

Työehtosopimuksen negatiivinen vaikutus yrityksen kilpailukykyyn kustannusten osalta ei sinänsä ole yllätys. Kilpailun rajoittaminen työmarkkinoilla on työehtosopimukselle ominainen luonteenpiirre, koska työehtosopimuksen tehtävä on estää työvoiman tarjonta vähimmäisehtoja huonommilla ehdoilla estäen työehdoilla kilpailemisen. Tämä kuitenkin saattaa ulottua työmarkkinoita pidemmälle myös yritysten kykyyn kilpailla kansainvälisillä tavara- ja palvelumarkkinoilla, koska se vaikuttaa muun muassa työvoiman kustannuksiin. Työehtosopimus voi myös rajoittaa oikeutta käyttää alihankintaa työvoiman osalta taikka aukioloaikoja ja toimitusehtoja.²⁰⁶ Suomen tiukka työehtosopimusjärjestelmä voi olla ongelmallinen myös Euroopan unionin oikeuden näkökulmasta.

Esimerkiksi tapauksessa TT 2009:90 espanjalainen lentoyhtiö oli vuokrannut lentokoneen miehistöineen suomalaisen lentoyhtiön käyttöön niin, että miehistö oli työsuhteessa espanjalaiseen lentoyhtiöön. Näin ollen miehistöön sovellettiin espanjalaista työehtosopimusta ja lainsäädäntöä. Suomalaisen lentoyhtiön väitettiin toimineen työehtosopimuksen määräysten vastaisesti, koska vuokrauksessa ei noudatettu työehtosopimuksesta johtuvaa ehtoa, jonka mukaan alihankkijan täytyy sitoutua noudattamaan kysymyksessä olevaa työehtosopimusta ja Suomen työ- ja sosiaalilainsäädäntöä. Työtuomioistuin totesi, että työehtosopimuksen määräyksen soveltaminen olisi ollut EY:n perustamissopimuksen 49 artiklan vastaista, koska se olisi muodostanut rajoituksen palvelujen tarjoamisen vapauteen.

Vastaavia ongelmia on kohdattu myös Ruotsissa Laval un Partneri-ratkaisun osalta. Kyseisessä ratkaisussa unionin tuomioistuin vahvisti, että ulkomaisilta yrityksiltä ei voitu edellyttää ruotsalaisen työehtosopimuksen vähimmäisehtojen noudattamista tapauksessa esillä olleessa tilanteessa.²⁰⁷ Ruotsin järjestelmä vastaa käytännössä Suomen normaalisitovuutta, joten pääkysymys oli se, voidaanko ulkomaalainen työnantaja velvoittaa noudattamaan Ruotsin järjestelmästä johtuvia vähimmäisehtoja, kun edes ruotsalaisista työnantajista jokainen ei ollut niitä velvollinen noudattamaan.²⁰⁸

On kuitenkin tärkeää huomioida, että Suomen osalta tilanne poikkeaa Ruotsista työehtosopimusten yleissitovuuden vuoksi. Näillä näkymin suomalainen yleissitovuusjärjestelmä voisi

²⁰⁵ Asiasta esim. Talouselämän verkkosivut: Työt karkaavat Espanjaan ”joustamattomuuden takia” – Elisan tytäryhtiö irtisanoi 34 27.1.2016. Elisan toimitusjohtaja Pasi Mäenpää totesi, että syynä oli Suomen järjestelmän joustamattomuus.

²⁰⁶ P. Saarinen 2002 s. 486 ja M. Saarinen 2013 s. 94.

²⁰⁷ Ahlberg –Bruun 2008 s. 3-4 ja EUT C-341/05 Laval un Partneri.

²⁰⁸ Esim. EUT C-341/05 Laval un Partneri kappale 7.

luoda ulkomaalaiselle työnantajalle velvollisuuden soveltaa yleissitovasta työehtosopimuksesta johtuvia vähimmäisehtoja. Velvollisuus syntyy ainakin, jos kysymys on lähetetyistä työntekijöistä.²⁰⁹

Tarkasteltaessa kilpailuoikeuden ja Euroopan unionin oikeuden sekä suomalaisen työehtosopimusjärjestelmän välille syntyvää kitkaa, on selvää, että työehtosopimukseen voisi olla järkevää tuoda myös kansainvälistä ulottuvuutta.²¹⁰ Asiaa ei kuitenkaan ole tarkoituksenmukaista tutkia tarkemmin tässä tutkielmassa.

5.2.1.2 Kilpailijoiden toiminta ja määrä

Toisenlainen vaihtamiseen motivoiva tilanne saattaa syntyä esimerkiksi silloin, jos työnantajan toiminta on alun perinkin mahtunut useamman työehtosopimuksen soveltamisalan piiriin. Jos työnantaja on alun perin järjestäytynyt tietyn työehtosopimuksen piiriin, ja samalle toimialalle tulleet uudet yhtiöt järjestäytyvätkin toisen, työnantajalle suotuisammilla ehdoilla varustetun työehtosopimuksen piiriin, saattaa työnantaja haluta saman työehtosopimuksen piiriin kilpailevien yhtiöiden kanssa.

Toisaalta myös alun perin selkeä järjestäytymiskysymys voi ajan saatossa ja kilpailijoiden lisääntyessä muuttua toimialan murroksen myötä monimutkaisemmaksi. Tietty toimija saattaa soveltaa esimerkiksi perinteen takia eri työehtosopimusta kuin muut alan toimijat. Tällaisessa tilanteessa yhtiö saattaa haluta vaihtaa toisen työehtosopimuksen piiriin. Ajankohtainen esimerkki tämänkaltaisesta tilanteesta voisi olla myös laajaa mediahuomiota herättänyt Posti Group Oyj:n sisällä suunniteltu työehtosopimusvaihdos, jossa Posti Group päätti siirtää pakettijärjestelmänsä Medialiitto ry:n ja Teollisuusliitto ry:n jakelua koskevan työehtosopimuksen piiriin.²¹¹

²⁰⁹ TT 2017:113, ks. laki työntekijöiden lähettämisestä (447/2016) ja Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 96/71/EY, annettu 16 päivänä joulukuuta 1996, palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon.

²¹⁰ Ahlberg – Bruun 2008 s. 3-4.

²¹¹ Ks. esim. Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n verkkosivut: Posti halpuutti työntekijänsä – PAU käynnistää lakot postissa 29.8.2019 sekä Posti Group Oyj:n verkkosivut: Posti järjestää toimintonsa pakettijärjestelmässä uudistuksella vastataan muuttuviin asiakastarpeisiin 29.8.2019. Posti Groupin kritisoidaan harrastaneen näin ”työehtoshoppailua”, kun taas Posti Group itse on kommentoinut taustalla olevan muun muassa kilpailunäkökohdat, alan murrokset sekä muuttuvat asiakastarpeet. Posti Group on myös esimerkiksi varhaisjakelun osalta suorittanut työehtosopimusvaihdoksen siirtämällä työntekijät Posti Palvelut-tytäryhtiöön, ks. TT 2017:170 ja Kauppalehden verkkosivut: Posti siirtää kaikki varhaisjakajansa halvemman työehtosopimuksen piiriin 27.6.2017.

Toisaalta tilanne voinee olla myös päinvastainen – työnantaja on saattanut huomattavasti aiemmin järjestäytyä toiminnan pienen sävyeron takia sellaisen toimialan työnantajaliittoon, jonka työehtosopimus onkin kilpailevien yritysten työehtosopimusta suotuisampi. Tällöin työnantaja todennäköisesti ei halua vaihtaa työehtosopimusta. *Oma kysymyksensä on, voisiko työnantajalle syntyä jopa velvollisuus vaihtaa työehtosopimusta, koska toiminta ei vastaa työehtosopimuksen soveltamisalaa.* Asia tulisi todennäköisesti ratkaistavaksi tilannekohtaisesti työtuomioistuimessa, jossa työehtosopimuksen laatineille liitoille annettaisiin mahdollisuus lausua asiasta.

Toisin kuin alaluvussa 5.1.1 käsitellyssä tilanteessa, motiivi sovellettavan työehtosopimuksen mahdolliseen vaihtamiseen kilpailutilanteessa ei siis tässä tilanteessa kumpua toiminnan muutoksesta vaan muutoksessa kilpailijoiden määrässä ja kilpailijoiden soveltamassa työehtosopimuksessa. Ilmiön aiheuttaja on kuitenkin käytännössä sama, eli työehtosopimusten päällekkäisyys tietyllä reuna-alueella, joka johtaa työehtosopimuksien väliseen kilpailutilanteeseen tietyn toiminnan osalta. *Kunnes kyseisen reuna-alueen katsotaan kuuluvan vain yhden työehtosopimuksen soveltamisalaan, pystyvät työnantajat nähdäkseni itse päättämään, mitä työehtosopimusta yhtiössä noudatetaan, ja mahdollisesti hakemaan sen kautta kilpailuetua.*

Tätä esimerkkiä lähellä voisi mielestäni olla myös tilanne, jossa työnantaja on alun perinkin järjestäytynyt “väärän” työnantajaliiton jäseneksi. Liiton solmiman työehtosopimuksen soveltamisala on voinut olla laaja, ja työnantajan toiminta on voinut sujahtaa tähän laajaan soveltamisalaan. Kuitenkin toiminnan kehittyessä, uusien työehtosopimusten syntyessä, vanhojen työehtosopimusten muuttuessa tai työnantajaliittojen yhdistyessä työnantajan ei pitäisi toimintansa puolesta kuulua normaalisitovuuden perusteella soveltamansa työehtosopimuksen piiriin. Tällaisessa tapauksessa työnantaja saattaisi nähdäkseni itse havahtua, ettei työehtosopimus oikeastaan edustakaan hänen alaansa ja haluta tai kokea velvollisuudekseen vaihtaa työehtosopimusta.²¹² Edustavuusnäkökohtia (luku 2.1.3) ja työehtosopimuksen soveltamisalalla toimimisen vaatimusta (ks. luku 2.2.2) ajatellen työnantajalla todennäköisesti olisikin *velvollisuus* vaihtaa työehtosopimusta.

²¹² Esimerkiksi tietyn työnantajaliiton jäsenyritysten työsuhteisiin sovellettavat työehtosopimukset nähdäkseni mahdollistavat tämän, koska sovellettavuus on sidottu liiton jäsenyysarvioon.

5.2.2 Henkilöstön vaikutus työehtosopimukseen

5.2.2.1 Työehtosopimuksesta johtuvat työsuhteen ehdot ja tasapuolinen kohtelu

Työehtosopimuksen vaihtamisen taustalla voivat olla *henkilöstössä tapahtuneet muutokset*. Esimerkiksi yrityskauppojen tai vanhojen yksikkökohtaisten erojen vuoksi työnantaja saattaa soveltaa eri ehdoilla varustettuja työehtosopimuksia eri työntekijäryhmiin. Ajan kuluessa työnantaja saattaa huomata, etteivät eri ehdot joko selitykään työtehtävien erolla taikka työntekijät voitaissiinkin työtehtävien eroavaisuuksista huolimatta saada saman työehtosopimuksen piiriin. Koska työnantajalla on työsopimuslain 2 luvun 2 §:n nojalla velvollisuus kohdella työntekijöitään tasapuolisesti,²¹³ voivat esimerkiksi työehtosopimusten eroista johtuvat lomien pituuksissa esiintyvät vaihtelut tuottaa työnantajalle päänsäivää, jos työnantaja ei pysty selittämään, mikseivät työntekijät ole saman työehtosopimuksen piirissä. *Työnantaja voi haluta tai kokea velvollisuudekseen vaihtaa työehtosopimusta sellaiseen, joka mahdollistaa samat ehdot kaikille työntekijöille tasapuolisesti.*²¹⁴ Toisaalta, kuten haastattelututkimuksessa on pohdittu, *aloite työehtosopimuksen vaihtamiseen voinee tulla myös työntekijöiltä, jos samassa yhtiössä työskentelevien työntekijöiden työsuhteiden ehdoissa on huomattavia eroja.*²¹⁵

Tasapuolisen kohtelun periaate on työehtosopimuksen vaihtamisproblematiikan kannalta kiinnostava kysymys, koska, kuten myös haastattelututkimuksessa on vahvistettu, työsuhteen ehtoihin liittyvät kysymykset aiheuttavat herkästi kitkaa työehtosopimusta vaihdettaessa.²¹⁶ Työntekijöille voi usein olla tärkeää pitää kiinni aiemmin sovelletun työehtosopimuksen mukaisista työsuhteen ehdoista, varsinkin, jos kyseinen työehtosopimus on taannut työntekijöille suotuisampia ehtoja kuin uusi työehtosopimus. Esimerkiksi palkkaryhmien, tiettyyn ikään siidottujen palkankorotusten taikka ylitöiden alkamisajankohdan siirtyminen voi aiheuttaa työntekijöissä vastustusta.

²¹³ Tasapuolisen kohtelun velvoitteesta lisää esim. Äimälä – Kärkkäinen 2017 s. 144–145.

²¹⁴ Asiaa sivuttu esimerkiksi ratkaisuihin TT 2011:29, TT 2007:45 ja KKO 2010:5.

²¹⁵ Oman ongelmansa luovat ehdot, joiden alkuperää ei oikeastaan tunneta. Työehtosopimusta vaihdettaessa joudutaan tarkastelemaan, mitkä ehdot johtuvat suoraan työehtosopimuksesta, työehtosopimuksessa annetun valtuutuksen perusteella laaditusta paikallisesta sopimuksesta, muusta paikallisesta sopimisesta, työehtosopimuksesta tai esimerkiksi yrityksen vakiintuneesta käytännöstä. Tämä tarkastelu on tärkeää suorittaa, sillä ehtojen alkuperä määrää niiden muuttamiskeinot. Ehtojen lähteistä ja kollisiosta esim. Sarkko s. 285–286 ja Engblom 2014 s. 117.

²¹⁶ Ks. esim. TT 2017:170 ja TT 2018:20. Ks. myös esimerkiksi Työehtoshoppailu-verkkosivut.

Muutostilanteessa voidaan oikeuskäytännön ja haastattelututkimuksen mukaan päätyä joko kaikkia työntekijöitä, tiettyjä henkilöstöryhmiä taikka tiettyjä työntekijöitä koskeviin erityisjärjestelyihin.²¹⁷ Tämä takaa työntekijöille siirtymäajan, jonka aikana yrityksessä sopeudutaan uuden työehtosopimuksen määräyksiin. Joskus vanhasta työehtosopimuksesta saatetaan päätyä soveltamaan jotain tiettyä ehtoa sellaisenaan työsopimuksen ehtona. Tällaiset erityisjärjestelyt ovat kuitenkin siitä riskialttiita, että ne voivat johtaa edellä kuvattuun tilanteeseen, jossa uusiin työntekijöihin saatetaan soveltaa eri ehtoja tai eri työehtosopimusta. Tämä voi johtaa selkeisiin epäkohtiin työntekijöiden tasapuolisuuden näkökulmasta. Oikeuskäytännössä tasapuolisuusky-symykset ovat tulleet käsiteltäväksi juuri tämän tyyppisissä tilanteissa, kun vanhoille työnteki-jöille on esimerkiksi maksettu palkanlisää jonkin aikaisemman edun lakkauttamisen vuoksi, mutta uusille työntekijöille ei tätä lisää ole suoritettu.²¹⁸

Ratkaisussa TT 2011:29 aiemmin palvelussuhteeseen tulleille luotsseille maksettiin kompensatiota sata-maluotsauksen, jota luotsit aikaisemmin olivat tehneet yksityisenä toimeksiantona eri korvausta vastaan, yhdistämisestä luotsien virkatyöhön. Myöhemmin palvelussuhteeseen tulleille kyseistä palkanlisää oli maksettu asteittain alenevasti, kunnes sen suorittaminen oli lakannut kokonaan tietyn ajankohdan jälkeen luotsausoikeudet saaneiden työntekijöiden osalta. Vaikka palkkaerot olivat perustuneet työehtosopimuk-seen ja aiemmin tehtyihin sopimuksiin, työtuomioistuimien katsoi, ettei työnantaja ollut esittänyt hyväksyt-tävää, työntekijöiden tehtävistä tai asemasta johtuvaa perustetta palkkaeroille. Koska eripalkkaisuutta oli kestänyt jo pitkän aikaa, eikä työnantaja ollut esittänyt hyväksyttävää syytä palkkaeroille taikka uskotta-via takeita niiden korjaamisesta edes kymmenen vuoden aikataulussa, katsoi työtuomioistuin palkkaeroi-hin johtavien sopimusmääräysten olleen ristiriidassa työsopimuslain 2 luvun 2 §:n ilmenevän tasapuoli-sen kohtelun vaatimuksen kanssa. Sopimusmääräykset olivat pätemättömiä.

Tapauksessa TT 2007:45 työtuomioistuimen käsiteltäväksi tuli eduskunnan virkamiesten työaikauudis-tus, jonka toteutuksen seurauksena ennen uudistusta virkasuhteessa olleilla oli oikeus pitää entinen sään-nöllinen työaikansa ja siirtyä pidennettyyn työaikaan lisäkorvausta vastaan. Uusien virkamiesten sään-nöllinen työaika vastasi suoraan tätä pidennettyä työaikaa. Työtuomioistuin katsoi, ettei huomattavaan eroon uuden ja vanhan henkilöstön työaikaetuuksien välillä ollut näytetty hyväksyttävää syytä, koska työaikaetuuksien erot johtuivat sopimuksesta, jonka eduskunta on toisena osapuolena solminut. Uusilla virkamiehillä oli oikeus samoin perustein määräytyvään työaikakorvaukseen kuin samaa työtä tekevilla aiemmin virkasuhteessa olleilla virkamiehillä.

Ratkaisussa KKO 2010:5 työnantaja oli maksanut palkanlisää työntekijöille, jotka olivat menettäneet työ-ehtosopimuksen työajan tasausjärjestelmään liittyneet edut lyhyempään työviikkoon siirryttäessä. Koska tästä vanhoille työntekijöille myönnetystä palkanlisästä oli muodostunut pysyvä ero työntekijöiden pal-kanmääräytymisperusteisiin, katsottiin työnantajan toimineen vastoin työsopimuslaista ilmenevää tasa-puolisen kohtelun vaatimusta. Työnantaja oli esittänyt oikeuttamisperusteena sopimisvapauden ja vanho-jen työntekijöiden aseman turvaamisen. Korkein oikeus kuitenkin katsoi, ettei sopimisvapaudella voitu kiertää syrjintäkieltoa ja tasapuolisen kohtelun vaatimusta taikka oikeuttaa pysyviä palkkaeroja. Työnan-taja ei ollut osoittanut eroille hyväksyttävää, työntekijöiden tehtävistä tai asemasta johtuvaa perustetta. Jos palkkaerot olisi kyetty tasoittamaan hyväksyttävässä siirtymäajassa, ei työnantajan välttämättä kor-keimman oikeuden aiemman oikeuskäytännön²¹⁹ valossa olisi katsottu rikkoneen tasapuolisen kohtelun vaatimusta.

²¹⁷ Nähtävissä työtuomioistuimen oikeuskäytännössä, esim. TT 2011:29, TT 2007:45, TT 2009:57 ja TT 2010:5, minkä lisäksi erilaiset siirtymäjärjestelyt tulivat esiin haastattelututkimuksessa.

²¹⁸ Esim. TT 2007:45, TT 2009:57, KKO 2010:5 ja TT 2011:29.

²¹⁹ Esim. KKO 2004:103 ja KKO 1992:18.

5.2.2.2 Uuden työntekijäliiton edustavuus

Hieman tähän liittyen aiemmin luvussa 2.1.3 käsitelty työehtosopimuksen solmineen työntekijäliiton edustavuuteen liittyvät kysymykset ovat tärkeitä myös työnantajan kannalta. *Jos työntekijät ovat järjestäytyneet täysin eri työntekijäliittoon kuin työehtosopimuksen osapuolena oleva työntekijäliitto, saatetaan työehtosopimuksen osapuolena toimivan työntekijäliiton neuvottelumandaatti kyseenalaistaa.* Toisin sanoen liitto, johon työntekijät ovat järjestäytyneet voi luvussa 2.1.3 esitetyllä tavalla väittää, ettei työehtosopimuksen osapuolena oleva liitto voi todellisuudessa edustaa yhtiön työntekijöitä, koska he kuuluvat eri liittoon. Tällöin työnantajalle voinee syntyä paine vaihtaa sen työehtosopimuksen piiriin, jonka sopijaosapuolena on se työntekijäliitto, johon yhtiön työntekijät ovat järjestäytyneet.

Työntekijöiden työehtosopimuksen vaihtamiseen liittyvien vaatimusten merkityksestä on puhuttu etenkin monialayritysten osalta, ja asiasta on runsaasti oikeuskäytäntöä.²²⁰ Toisinaan monialayrityksessä työskentelevät työntekijät saattavat esittää työnantajalle väitteen, ettei työnantajan tiettyihin toimintoihin ja niiden piirissä työskenteleviin työntekijöihin soveltamaa työehtosopimusta todellisuudessa kuulu soveltaa heihin. Näin oli esimerkiksi työtuomioistuimen ratkaisussa 2003:45.²²¹

Ratkaisussa TT 2003:45 kuntokeskus, joka kuului Terveyspalvelualan Työnantajaliittoon, oli aiemmin soveltanut kaikkien työntekijöidensä työsuhteisiin terveyspalvelualan työehtosopimusta. Yritys oli kuitenkin liittynyt itsenäisessä tulosyksikössä harjoittamansa hotelli- ja ravintolatoiminnan osalta Suomen Hotelli- ja Ravintolaliiton jäseneksi, ja oli täten sidottu myös Hotelli- ja Ravintolaliiton solmimaan majoitus- ja ravitsemisalan työntekijöitä koskevaan työehtosopimukseen. Vaikka heidän työtehtävänsä kuuluivatkin majoitus- ja ravitsemisalan työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen piiriin, olivat hotelli- ja ravintolatoiminnan tulosyksikössä työskentelevät työntekijät järjestäytyneet terveyspalvelualan työehtosopimuksen sopijapuolena olevaan työntekijäliittoon. Koska kyseessä oli päätoimialasta erillään harjoitettu toiminta, oli työnantajalla oikeus alkaa soveltaa kyseisten työntekijöiden työsuhteessa majoitus- ja ravitsemisalan työntekijöitä koskevaa työehtosopimusta terveyspalvelualan työehtosopimuksen soveltamiskauden päätyttyä. Työntekijöiden järjestäytymiselle ”väärään”, eli yrityksen päätoimialaa edustavaan liittoon, ei annettu asiassa merkitystä.

Työtuomioistuimen oikeuskäytännössä on vahvistettu työnantajan oikeus soveltaa useaa työehtosopimusta eri toimintojensa osalta, jos työnantaja on järjestäytynyt asianmukaisesti useamman työnantajaliiton jäseneksi, eikä työnantajaliittojen solmimien työehtosopimusten soveltamisalat ole päällekkäisiä.

²²⁰ Saloheimo 2012 s. 60, lisäksi TT 2003:45, TT 1986:49 ja KKO 1990:180, TT 2004:117.

²²¹ Asiaa käsitellyt mm. Saloheimo 2012 s. 61.

Edustavuuden ongelmat lienevät konkreettisemmin käsillä paikallisen sopimisen tasolla. Paikallisen sopimisen mahdollisuudet ja toimivuus ovat työehtosopimusta vaihdettaessakin olennaisia, koska paikallisella sopimisella saavutetaan yrityskohtaista joustoa, ja se lisää yrityksessä toimivan työnantajapuolen ja työntekijäpuolen vaikutusmahdollisuutta ja vuorovaikutusta.²²² Työehtosopimusta vaihdettaessa paikallisen sopimisen osalta voi herätä kysymys, kuka voi edustaa työntekijöitä paikallisessa sopimisessa, jos työntekijät eivät järjestäydy tai vain pieni osa työntekijöistä järjestäytyy uuden työehtosopimuksen sopijapuolena olevaan työntekijäliittoon. Mahdollisia ongelmatilanteita voisi syntyä, jos esimerkiksi uuden työehtosopimuksen sopijapuolena olevaan työntekijäliittoon järjestäytyneitä luottamusmiestä ei löytyisi lainkaan²²³ tai jos uuden työehtosopimuksen sopijapuolena olevaan työntekijäliittoon järjestäytyneen luottamusmiehen edustavuus kyseenalaistettaisiin vanhan työehtosopimuksen sopijapuolena olevaan työntekijäliittoon järjestäytyneiden työntekijöiden osalta.²²⁴ Asiaan ei kuitenkaan tässä tutkielmassa perehdytä tarkemmin.

5.2.3 Palveluiden yksityistäminen

Vielä yksi esimerkki muista toimintaympäristön muutoksista on julkisten palveluiden yksityistäminen. Kun julkiselta puolelta virkaehtosopimuksen parista tulevat työntekijät täytyy sovittaa yhtiön soveltaman työehtosopimuksen piiriin, voi työnantajalla olla vaikeuksia saada uudet työntekijät saman työehtosopimuksen piiriin. Työnantajan täytyy tässä vaiheessa arvioida tasapuolisuusnäkökohtia ja samalla toimintaan aidosti soveltuvaa työehtosopimusta. Jos uudet työntekijät on toiminnan uudelleenjärjestelyn johdosta siirrettävä virkaehtosopimuksen piiristä

²²² Esim. Uhmavaara 2007 s. 171 on maininnut, että henkilöstökin tähtää enenevissä määrin paikalliseen sopimiseen, myös Kairinen on pohtinut paikallisen sopimisen hyötyjä työntekijäpuolelle Kairinen 2007 s. 161–164.

²²³ Pidän epätodennäköisenä, että toiseen työntekijäliittoon kuuluva luottamusmies voisi sopia paikallisia sopimuksia uuden työehtosopimuksen tarkoittamalla tavalla. Tämä johtuu siitä, että valtuutus paikalliseen sopimiseen annetaan työehtosopimuksessa, ja tarkoituksena on tehdä paikallinen sopimus työehtosopimuksen osapuolia paikallisesti edustavien tahojen välillä. Luottamusmiehen toiminta on vahvasti sidottu liiton toimintaan, sitä esim. säädellään erityisesti liittojen solmimilla luottamusmiessopimuksilla, asiasta mm. Koskinen 1994 s. 93.

²²⁴ Sekä kirjallisuudessa että oikeuskäytännössä onkin katsottu, että luottamusmiehellä on kelpoisuus edustaa *kaikkia* niitä työntekijöitä, joihin sovelletaan samaa työehtosopimusta järjestäytymisestä riippumatta, ks. esim. M. Saarinen 2013 s. 176–177, Murto 2015 s. 175, HE 157/2000 vp s. 123, KM 2000:1 s. 139 ja Kairinen – Uhmavaara – Murto 2008 s. 60. Muun muassa työtuomioistuimen ratkaisussa 2000:18 työtuomioistuin on katsonut, että luottamusmies voi paikallisessa sopimisessa edustaa myös järjestäytymättömiä työntekijöitä, joiden työsuhteissa työnantaja on TEhtol 4.2 §:n nojalla velvollinen soveltamaan kyseisen alan työehtosopimusta. Oikeuskäytännön valossa pitäisin todennäköisenä, että jos uusi luottamusmies suinkin saataisiin valittua, pystyisi tämä edustamaan koko henkilöstöä paikallisessa sopimisessa, saaden aikaiseksi kaikkia työntekijöitä sitovan paikallisen sopimuksen. Vastaava ratkaisu esim. TT 2013:63.

työehtosopimuksen piiriin, joutuu työnantaja huolehtimaan sekä mahdollisesti sopimaan erinäisistä toimenpiteistä, joilla uudet työntekijät saadaan integroitua yhtiön toimintaan ja yhtiön soveltaman työehtosopimuksen piiriin mahdollisimman kivuttomasti.

Palveluiden yksityistämisestä oli kyse esimerkiksi tapauksessa TT 2012:86, jossa ammattiliitto oli ryhtynyt työtaistelutoimenpiteisiin painostaakseen Leijona Catering-nimistä yritystä solmimaan työpaikka-kohtaisen työehtosopimuksen puolustusvoimien yhtiöittäessä ruokahuoltonsa.²²⁵

²²⁵ Ks. myös esim. TT 2014:184. Myös esim. yhteysaluslinjat kilpailutettiin yksityisille toimijoille, ks. YLE:n verkkosivut: Miehistöstäkö yhteysalusten kilpailutusten maksajia? 7.9.2015.

6. Työehtosopimuksen vaihtamisen toteuttaminen käytännössä

6.1. Järjestäytymisen muuttaminen työehtosopimuksen vaihtamiskeinona

6.1.1 Työnantajan järjestäytymisen vaihtaminen

Kuten luvussa 2 tuotiin esille, työehtosopimuksen sitovuus on suoraan yhteydessä työnantajan jäsenyyteen työnantajayhdistyksessä. Työnantaja voi irtaantua työehtosopimuksesta eroamalla työnantajaliitosta. Näin tehdessään työnantajan täytyy ottaa huomioon monia eri seikkoja. Ensinnäkin työehtosopimus sitoo työnantajaa sen sopimuskauden päättymiseen asti. Tämän lisäksi työnantajan täytyy huomioida, että liitosta eroaminen tulee usein voimaan vasta tietyn määräajan jälkeen eroilmoituksesta.²²⁶ Työehtosopimuksen vaihtamiseen liittyvät ongelmat sijoittuvatkin usein työnantajaliiton vaihtamisen siirtymävaiheeseen.²²⁷

Erotakseen työnantajaliitosta työnantajan pitää irtisanoa jäsenyytensä joko toimittamalla kirjallinen eroilmoitus yleensä liiton hallitukselle tai hallituksen tietylle valiokunnalle taikka ilmoittamalla eronsa suullisesti yhdistyksen kokouksen pöytäkirjaan.²²⁸ Irtisanominen tulee harvoin voimaan heti ilmoituspäivänä, vaan työnantajaliitolla on usein sääntöjä siitä, milloin irtisanominen astuu voimaan. Irtisanomisaika voi olla jopa kuuden kuukauden mittainen.²²⁹ *Irtisanominen on siis syytä ajoittaa tietoisesti sen mukaan, milloin työnantaja haluaa irtaantua työehtosopimuksesta.* Koska työnantajan täytyy soveltaa vanhaa työehtosopimusta sen soveltamiskauden päättymiseen asti, on ensisijaisen tärkeää huomioida, ettei irtisanomisajalla esimerkiksi neuvotella uutta työehtosopimusta, ellei työnantaja halua olla tämän uudelleen neuvotellun työehtosopimuksen soveltamiskauden ajan, eli käytännössä vähintään seuraavankin vuoden,²³⁰ sidottuna vanhaan työehtosopimukseen.

Liittyäkseen uuteen työnantajaliittoon työnantajan täytyy jättää kirjallinen jäsenhakemus liitolle, jonka hallitus tai hallituksen työvaliokunta päättää jäsenyyshakemuksen hyväksymisestä. Liiton jäseneksi hyväksytään vain säännöissä täsmennetyt toimijat. Useimmiten säännöissä on täsmennetty, että liiton jäseneksi voidaan ottaa yksityinen henkilö tai oikeuskelpoinen yhteisö,

²²⁶ Saloheimo 2007 s. 135–136.

²²⁷ Saloheimo 2012 s. 78.

²²⁸ Näin esimerkiksi Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n sääntöjen 34 §.

²²⁹ Esim. Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n sääntöjen 34 § ja ALT:n sääntöjen 24 §.

²³⁰ Työehtosopimusta harvoin sovitaan alle vuodeksi kerrallaan, yleisin soveltamisaika on esim. Koskinen – Ullakonoja 2005 s. 40 mukaan vuosi tai kaksi. Se voidaan sopia jopa kolmesta viideksi vuodeksi eteenpäin.

joka harjoittaa säännöissä tarkemmin eriteltyä elinkeinoa tai toimintaa. Kun hakemus on hyväksytty, jäsen on useimmiten velvollinen noudattamaan liiton sääntöjä ja niiden yhdistysten sääntöjä, joihin liitto kuuluu.²³¹

Oma ongelmansa ovat alayhdistykset. Joissain työnantajaliitoissa on alayhdistyksiä, joiden piiriin eri toimialan yritykset ohjataan. Usein työnantaja on samanaikaisesti työnantajaliiton ja sen alayhdistyksen jäsen. Työehtosopimussidonnaisuuden perustaksi riittää kuitenkin vain jäsenyys jommassakummassa, joko alayhdistyksessä tai työnantajayhdistyksessä, eikä sidonnaisuutta poista vain toisesta eroaminen.²³² Kuitenkin työtuomioistuimen käytännöstä voi huomata, ettei aina ole täysin selvää, minkälaisen yhdistyksen jäsenyys tarkoittaa jäsenyyttä alayhdistyksessä ja täten sidottuisuutta työehtosopimukseen.

Kuten aiemmin on esitetty, ratkaisussa TT 2005:126 yhtiö oli eronnut Kemianteollisuus KT ry:stä ja liittynyt Teknologiateollisuus ry:n jäseneksi, vaihtaen sopimuskauden päätyttyä soveltamaansa työehtosopimusta muoviteollisuutta ja kemian tuoteteollisuutta koskevan työehtosopimuksen sijasta teknologiateollisuuden työehtosopimukseen. Yhtiö oli kuitenkin jäänyt kemianteollisuuden työnantajayhdistyksen jäsenyhdistyksen, Muoviteollisuus ry:n, jäseneksi. Tästä seurasi kysymys siitä, oliko Muoviteollisuus ry sellainen alayhdistys, jonka jäsenyyden perusteella yhtiö olisi edelleen ollut sidottu kyseisen alan työehtosopimukseen. Muoviteollisuus ry on jo 1990-luvun alusta alkaen solminut Kemianteollisuus ry:n kanssa yhteistyösopimuksia, joiden nojalla Kemianteollisuus ry:llä on ollut muovituoteteollisuutta ja kemian tuoteteollisuutta koskevan työehtosopimuksen neuvottelu- ja neuvontavastuu, mutta solmittavaa työehtosopimusta koskevan neuvottelutuloksen hyväksymisestä tai hylkäämisestä ovat päättäneet omalta osaltaan Muoviteollisuus ry:n ja Kemianteollisuus ry:n hallitukset. Työehtosopimukseen oli myös sovittu liitettävän Muoviteollisuus ry:n hallituksen pöytäkirjanote sopimuksen hyväksymisestä. Muoviteollisuus ry on lisäksi sääntöjensä mukaisesti vastannut jäsenyritystensä elinkeinopoliittisesta ja työnantajapoliittisesta edunvalvonnasta. Työtuomioistuin katsoi muun muassa näiden seikkojen valossa, että Muoviteollisuus ry:tä voitiin sekä sääntöjensä mukaan että käytännön toiminnan perusteella pitää työehtosopimuksella tarkoitettuna työnantajain edunvalvontayhdistyksenä. Näin ollen yhtiö ei ollut vapautunut aiemmin soveltamaansa työehtosopimuksen sidottuisuudestaan eroamalla Kemianteollisuus ry:stä. Yhtiö kuitenkin pystyi soveltamaan teknologiateollisuuden työehtosopimusta sen soveltamisalan ja aikaprioriteettiperiaatteen perusteella.

Monialayrityksen eri toimintojen osalta työehtosopimuksen vaihtaminen onnistuu käytännössä samoin kuin yhtä työehtosopimusta soveltavien yritysten. Jos monialayritys haluaa tietyt toiminnot tietyn työehtosopimuksen piiriin, täytyy yrityksen kyseisten toimintojen osalta liittyä työehtosopimuksen solmineen liiton jäseneksi. Jos kyseisiin toimintoihin on sovellettu toista työehtosopimusta, monialayrityksen täytyy myös erota tämän aiemman työehtosopimuksen solmineen liiton jäsenyydestä.²³³

²³¹ Esim. Teknologiateollisuus ry:n sääntöjen 2, 4 ja 24 §, Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n sääntöjen 3 § ja 2 §. Työnantajaliittojen säännöissä on usein määräyksiä sääntöjen rikkomisen varalta, ks. esim. Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n sääntöjen 35 § ja ALT:n sääntöjen 23 §.

²³² Saloheimo 2007 s. 137.

²³³ Esim. teoksessa Saloheimo 2012 s. 61–64 monialayrityksen järjestäytymistä koskevat ohjeet antavat ymmärtää näin.

Kuten aiemmin alaluvuissa 4.2 on käsitelty, tässä tutkielmassa käsitellyssä muutostilanteessa monialayritysten järjestäytyminen useampaan työnantajayhdistykseen ei enää olekaan välttämättä yhtä suoraviivaista, jos työehtosopimuksen soveltamisaloja päädytään laajentamaan. Jos työehtosopimusten soveltamisalat laajenevat niin, että ne ovat ainakin osittaisessa kollisiossa keskenään, monialayritys ei näkemykseni mukaan joko voi liittyä kilpailevan työehtosopimuksen solmineen työnantajaliiton jäseneksi tai se voi pahimmillaan joutua eroamaan liitosta, johon se on jo kuulunut.²³⁴ Syynä tähän on jäsenyyden jakamattomuuden periaate, jota käsiteltiin aiemmin alaluvussa 2.2.1. *Monialayritysten järjestäytyminen useisiin liittoihin on hyväksytty nimenomaan siksi, että toiminnot poikkeavat toisistaan, eikä kollisioita synny. Jos työehtosopimukset ovat soveltamisaloiltaan päällekkäisiä, ei usea eri jäsenyys ole käytännössä mahdollinen.*

6.1.2 Muu sovellettavaan työehtosopimukseen vaikuttaminen

Toisinaan yhtiö saattaa jakautua eri yhtiöiksi eri toimintojensa osalta helpottaakseen useitakin hallinnollisia ulottuvuuksia. Työehtosopimuksen osalta tämä helpottaa toimialan identifioimista, minkä lisäksi eri toiminnoille saadaan niitä tosiasiasa edustavat työehtosopimukset. Työehtosopimusta siis vaihdetaan alkuperäisestä yhtiöstä erotetussa uudessa yrityksessä, ja tähän uuteen yritykseen keskitetään toiminnot, jotka kuuluvat toisen työehtosopimuksen soveltamisalaan. Näin toista työehtosopimusta vastaava toiminta ja sitä vastaavia työtehtäviä suorittavat työntekijät pääsevät toimialaa edustavan työehtosopimuksen piiriin, ilman, että muiden toimintojen tarvitsee seurata mukana.

Tämä toki vaatii sitä, että kyseiset toiminnot ovat riittävän mittavia ja tuottavia selvittääkseen omana yritystoimintanaan, eikä kyseessä ole vain hyvin suppea sivutoiminta. Jonkin verran näkyvyyttä saanut esimerkki tällaisesta yrityksen jakautumisesta eri toimintojen perusteella on esimerkiksi Caverionin irtautuminen YIT:stä. YIT:n jakautuminen tapahtui 30.6.2013, jolloin rakennusyhtiö YIT:stä syntyi kiinteistötekniikkaa ja teollisuuspalveluita suunnitteleva, toteuttava ja ylläpitävä yhtiö Caverion.²³⁵

²³⁴ Pääteltävissä esim. Saloheimo 2007 s. 138–139, jossa sanottu, että yhdistysjäsenyyden jakamattomuuden periaate voidaan sivuuttaa monialayrityksissä, koska soveltamisalat eivät osu päällekkäin. Periaate tulee sovellettavaksi, jos soveltamisalat osuvat päällekkäin.

²³⁵ YIT:n verkkosivut: Jakautuminen. Samoin myös esimerkiksi Posti perusti Posti Palvelut –yhtiön, jossa sovelletaan eri työehtosopimusta, ks. TT 2017:170 ja Kauppalehden verkkosivut: Posti siirtää kaikki varhaisjakajansa halvemman työehtosopimuksen piiriin 27.6.2017.

Eräs hieman samalla logiikalla toimiva tapa väistää työehtosopimukseen liittyvät ongelmat on esimerkiksi *ulkoistaa* tietyt toiminnot toisten yritysten toteutettavaksi. Yritys saattaa ulkoistaa tiettyjä toimintoja toiselle yritykselle huomattaessaan, että nämä toiminnot kuuluisivat toisen työehtosopimuksen piiriin, taikka aiheuttaisivat suuria kuluja nykyisen työehtosopimuksen piirissä.²³⁶ Klassinen esimerkki tästä on siivous- tai henkilöstöravintolapalveluiden ostaminen toiselta yhtiöltä. Tällä tavalla toiminnon toteuttava yhtiö on vastuussa siitä, että työntekijöihin sovelletaan asianmukaista työehtosopimusta, eikä toiminnot ulkoistaneen yhtiön tarvitse pohdita, muuttavatko kyseiset toiminnot yrityksen toimialaa tai tulisiko kyseisten toimintojen parissa työskenteleviin työntekijöihin heidän työtehtäviensä perusteella soveltaa jotakin toista työehtosopimusta. Näin säästytään myös järjestäytymisen muutoksilta.

Toisaalta ulkoistamisen kaltaiset ratkaisutkaan eivät välttämättä ole ongelmattomia. Työehtosopimuksissa saattaa olla ulkoistamisen varalta esimerkiksi neuvotteluihin tai paikalliseen sopimiseen velvoittavia ehtoja²³⁷ tai jopa erityisiä soveltamisohjeita, joiden nojalla alihankintana töitä teettävän yhtiön soveltamaa työehtosopimusta pitää soveltaa myös alihankkijan palveluksessa oleviin työntekijöihin.

Näin oli sovittu esimerkiksi lentoliikenteen palveluja koskevassa työehtosopimuksessa, jota on tarkasteltu ratkaisussa TT 2014:89. Kyseisessä ratkaisussa työtuomioistuin päätyi siihen, ettei yhtiötä, joka teettää töitä alihankintana, voitu velvoittaa työehtosopimuksen soveltamisohjeella ottamaan alihankintasopimukseen määräystä, jonka mukaan alihankkijan tulisi noudattaa työntekijöihinsä työehtosopimusta, joka työehtosopimuslain mukaan ei sido alihankkijaa, kun alihankkija on sidottu jo toiseen, kyseiseen työhön soveltuvaan työehtosopimukseen. Alihankkijaa velvoittavia ehtoja on pidetty vuoden 2014 ratkaisussa poikkeuksellisina, ja tavanomaisemmiksi on katsottu ehdot, joiden nojalla alihankkija sitoutuu noudattamaan oman alansa työehtosopimusta, eikä siis tilaajan toimialan työehtosopimusta.

6.1.3 Työntekijöiden järjestäytymisen muuttaminen ja työrauha

Jos työehtosopimusta vaihdetaan, sen sopijaosapuolena harvoin on sama työntekijäliitto, joka on solminut aiemmin sovelletun työehtosopimuksen ja jonka jäseniksi työntekijät ovat myös liittyneet. Tästä syntyy useita ongelmakohtia työnantajallekin, joiden osalta edustavuutta ja paikallista sopimista onkin käsitelty tutkielman luvussa 2.1.3 ja 5.2.2.2. Toisenlainen ongelma liittyy TEhtol 8 §:n mukaiseen *liittojen valvontavelvollisuuteen*, jonka nojalla työehtosopimuksen

²³⁶ Ks. EK 2014 s. 7. Esimerkiksi ulkoistamisesta johtuvia lakkoja käsittelevää oikeuskäytäntöä löytyy runsaasti, esim. TT 2007:87, TT 2011:3, TT 2011:2 ja TT 2007:70.

²³⁷ Ks. esim. TT 2006:37 ja TT 2007:56.

osapuolten täytyy valvoa, että työehtosopimuksen määräyksiä noudatetaan kummallakin puolella. Käytännössä siis toisen osapuolen rikkoessa työehtosopimusta vastapuoli ottaa yhteyttä omaan liittoonsa, joka puolestaan ottaa yhteyttä työehtosopimusta rikkonutta tahoa edustavaan liittoon. *Jos työntekijät eivät ole uuden työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton jäseniä, ei liiton valvontatehtävä toteudu.*²³⁸

On syytä huomata, että TEhtoL 8 §:n mukainen työrauhavelvoite koskee *vain työehtosopimuksen tehnyttä työntekijäliittoa ja sen ammattiosastoja*. Jälleen, jos yrityksen työntekijät eivät ole työehtosopimuksen tehneen liiton jäseniä, ei työrauhavelvollisuus toteudu. Työrauhavelvoite ei nimittäin TEhtoL 8 §:n nojalla koske yksittäistä työntekijää, vaan työrauhavelvoite koskee vain ammattiosastoja ja työntekijäliittoja, joiden tehtävänä on myös valvoa tämän työrauhavelvoitteen tosiasiallista toteutumista *omassa liitossaan*. Tämä työrauhavelvoitteen noudattamisen valvominen ei ulotu toisen liiton jäsenistöön. Myöskään vanhan työehtosopimuksen solmineella työntekijäliitolla ei ole velvollisuutta valvoa työrauhavelvoitteen noudattamista, koska kyseisen liiton solmimaa työehtosopimusta ei enää sovelleta yrityksessä.

Jos työntekijät ovat muun kuin sovellettavan työehtosopimuksen solmineen liiton jäseniä, on heillä mahdollisuus työtaistelutoimenpiteisiin. Tästäkin syystä työnantajalle on epätyytyttävää, jos työntekijät eivät ole järjestäytyneitä uuden työehtosopimuksen solmineeseen työntekijäliittoon.²³⁹ Myös haastattelututkimuksessa on todettu, että tällaiset työntekijät ovat työrauhavelvoitteen ulkopuolella. Työntekijät voinevat melko tehokkaasti painostaa työnantajaa joko pysymään vanhan työehtosopimuksen piirissä taikka vaihtamaan takaisin sen piiriin pitäytymällä samassa työntekijäliitossa, koska työnantajalle herää epäily, kykeneekö toinen osapuoli takamaan työrauhan säilymistä. Täten työnantajan halukkuus sitoutua toisen työehtosopimuksen soveltamiseen voinee vähentyä.²⁴⁰

²³⁸ Valvontavelvollisuudesta esim. Saloheimo 2012 s. 218–219. Saloheimo kirjoittaa, että valvontavastuu ulottuu *jäsentyöntekijöihin*.

²³⁹ Tässä on hyvä huomioda, että Sarkon mukaan työehtosopimuksen määräysten noudattamisen edellytyksenä on, että sekä työnantaja että työntekijät ovat työehtosopimukseen sidottuja. Tämä on nähdäkseni ongelmallista, koska työnantajan velvollisuutta noudattaa työehtosopimuksen ehtoja on TEhtoL 4.2 §:n nojalla laajennettu järjestäytymättömiin työntekijöihin, mutta työrauhavelvoitetta ei ole työntekijöiden osalta laajennettu. Ks. Sarkko 1980 s. 191 ja 220–221. Ks. myös Saloheimo 2012 s. 218–221.

²⁴⁰ Asiasta esim. Saloheimo 2007 s. 142.

6.2. Soveltamisalan tulkinta vaihtamistilanteessa

Työehtosopimuksen soveltamisalan määrittävät sen sopijapuolet. Tilanteessa, jossa työnantaja haluaisi vaihtaa työehtosopimusta toimintaansa paremmin edustavaan työehtosopimukseen, eli toisin sanoen työehtosopimukset kilpailevat keskenään, joudutaan soveltamisalalla toimimisen vaatimuksen vuoksi ottamaan kantaa *työehtosopimuksen soveltamisalaan*. Soveltamisalan selvittäminen on käytännössä työehtosopimuksen määräysten tulkintaa, mutta sitä hankaloittaa, että työehtosopimusten soveltamismääräykset pysyvät usein samassa muodossa vuosikaudet, vaikka yritysten toiminta tai kyseinen toimiala voi muuttua nopeastikin.²⁴¹ Tämä voi johtaa työläisiinkin selvitystoimenpiteisiin sen selvittämiseksi, minkä työehtosopimuksen soveltamisalan piirissä yrityksen muuttunut toiminta onkaan.²⁴²

Aiemminkin mainitussa ratkaisussa TT 2005:102 työtuomioistuimen tuli työehtosopimuksen määräysten tulkinnan avulla ratkaista, minkä työehtosopimuksen piiriin yrityksen harjoittamat kunnossapito-, prosessisähkö-, instrumentointi-, saattolämmitys- ja rakennussähkötoiminnot kuuluivat. Sovellettava työehtosopimus oli valittava talotekniikka-alan sähköasennustoimialan työehtosopimuksen ja teknologiateollisuuden sähköalantöntekijöiden työehtosopimuksen välillä. Ratkaisua hankaloitti merkittävästi soveltamisalamääräysten vanhuus ja yritystoiminnan muotojen nopea muuttuminen.²⁴³ Työtuomioistuin arvioi, että yhtiön toimintaan voitiin rakennussähkötoimintaa lukuun ottamatta soveltaa kumpaakin työehtosopimusta, ja sovellettava työehtosopimus valittiin aikaprioriteettiperiaatteen nojalla.

Oman ongelmansa luo aiemmin spekulatiivisen kohteena olleet tieteen laajaksi jätetyt soveltamisalamääräykset, jotka kattavat yksinkertaisesti työnantajaliiton jäsenyritysten työsuhteet yleensä laajentaen soveltamisalan määrittämisen esimerkiksi työnantajajhdistyksen jäsenyys- ehtojen tutkimiseen.²⁴⁴

Työehtosopimusten välistä rajanvetoa voi helpottaa jonkin verran soveltamisalamääräyksiä tarkentavat soveltamisohjeet.²⁴⁵

Esimerkiksi ratkaisussa TT 2018:82 työehtosopimuksen soveltamisohjetta, joka oli yleiskirjeen muodossa, käytettiin apuna työehtosopimuksessa käytetyn termistön tulkitsemisessa. Soveltamisohjetta hyödynnettiin sen määrittämiseen, mitä työehtosopimuksen sopijapuolet ovat tarkoittaneet käsitteellä mielenterveystoimisto työehtosopimuksen sitoessa työaikamuodon mielenterveystoimistossa työskentelyyn. Soveltamisohjeelle annettiin suurta painoarvoa sen määrittämisessä, olivatko työehtosopimuksen 10 §:n mukaisen työaikamuodon soveltamisen edellytykset lakanneet organisaation muutosten seurauksena.

²⁴¹ Saloheimo 2012 s. 66.

²⁴² Saloheimo 2007 s. 145, Saloheimo 2012 s. 64–66.

²⁴³ Näin asiaa analysoi esim. Saloheimo 2012 s. 65.

²⁴⁴ Esim. Saloheimo 2007 s. 145, jossa viitattu, että soveltamisalan selvittäminen voi johtaa työläisiinkin toimenpiteisiin.

²⁴⁵ Saloheimo 2012 s. 70.

Soveltamisalan arvioinnista tekee erittäin työlästä se, että sen selvittämiseksi arviointiin täytyy sisällyttää monia tekijöitä, jotta saavutettaisiin kokonaisvaltainen kuva työehtosopimuksen soveltamisen rajoista.²⁴⁶ Tästä hyvä esimerkki on työtuomioistuimessa käsitelty lausuntoasia TT 2003:56, jossa työntekijäaseman ja toimihenkilöaseman välisen rajanvedon perustana käytettiin työehtosopimuksen määräyksestä ilmenevää soveltamisalaa, soveltamisohjeita, työehtosopimuksen sanamuotoja, työntekijän työtehtäviä ja -ympäristöä sekä ammattiryhmään kohdistuvaa yleistä soveltamiskäytäntöä.

Lausuntoasiassa TT 2003:56 tarkasteltiin betoniaseman hoitajaan sovellettavaa työehtosopimusta. Tapauksessa oli syntynyt erimielisyys siitä, sovelletaanko betoniaseman hoitajaan yleisesti rakennusaine- ja betoniteollisuuden toimihenkilöitä koskevaa työehtosopimusta vai betoniteollisuuden työntekijöitä koskevaa työehtosopimusta. Työtuomioistuin totesi, että rakennusaine- ja betoniteollisuuden teknisten toimihenkilöiden työehtosopimuksessa ei ollut mainintaa betoniaseman hoitajasta. Työehtosopimuksen 1 §:n soveltamisohjeissa oli kuitenkin tarkennettu sopimuksen piiriin kuuluvat henkilöt. Sen sijaan betoniteollisuuden työehtosopimuksen 10 §:n 3 ja 4 kohdassa oli määritelty betoniaseman hoitajan palkkar ryhmät. Määräyksen 4 kohdassa työntekijäsopimuksen piiriin oli todettu kuuluvan tavanomaiset betoniaseman hoitajan työt. Huomioituaan työehtosopimusten soveltamisalamääräykset ja soveltamisohjeet, työntekijän työtehtävät ja työympäristön sekä arvioituaan betoniaseman hoitajiin yleensä sovellettavan työehtosopimuksen, työtuomioistuin katsoi, että betoniaseman hoitajana toimineen työntekijän tehtäviin on tullut soveltaa työntekijöitä koskevaa betoniteollisuuden työehtosopimusta.

Vaihtamistilanteessa siis soveltamisalaa arvioidaan samoin kuin muissakin soveltamista koskevilla epäselvyyksissä, lähinnä siltä kannalta, kuuluuko työnantajan toiminta uuden työehtosopimuksen soveltamisalan piiriin. Tämän selvittäminen vaatii tarkkaa perehtymistä soveltamisalaan, jonka tulkintaan voivat vaikuttaa soveltamisalaa koskeva työehtosopimuksen määräys, soveltamisohjeet, työehtosopimuksen sanamuodot, työntekijän työtehtävät ja -ympäristö sekä ammattiryhmään kohdistuva yleinen soveltamiskäytäntö.

6.3. Aikaprioriteettiperiaatteen merkitys työehtosopimusta vaihdettaessa

6.3.1 Aikaprioriteettiperiaate sovellettavan työehtosopimuksen ratkaisijana

Jos sovellettava työehtosopimus ei ratkea järjestäytymisen tai soveltamisalan perusteella, käytetään viimeisenä ratkaisuna *aikaprioriteettisääntöä*, joka ilmenee TEhtol 4.3 §:sta.²⁴⁷ Kyseisen säännöksen mukaan muutoin sitovaa työehtosopimusta ei sovelleta, jos työnantaja on sitottu aikaisempaan, toisin ehdoin tehtyyn työehtosopimukseen. Näin ollen aikaprioriteettiperiaate nousee esiin herkästi työehtosopimusta vaihdettaessa. Aikaprioriteettisäännön osalta kui-

²⁴⁶ Saloheimo 2008 s. 61.

²⁴⁷ M. Saarinen 2013 s. 146.

tenkin on herännyt kiistatilanteita siitä, mikä ajankohta määrittää aikaisemman työehtosopimuksen syntymisen. Aikaprioriteetin määräytymishetkenä on vedottu *neuvottelutuloksen saavuttamisen hetkeen, sopimuksen allekirjoitushetkeen ja sopimuksen voimaantulohetkeen*.²⁴⁸

Ratkaisevana on yleisten oikeustoimiopillisten sääntöjen ja työehtosopimukseen kohdistuvien muutovaatimusten nojalla pidetty sitä hetkeä, jona sitova sopimus on lopullisesti syntynyt. Työtuomioistuimen ratkaisukäytännön mukaan tämä tarkoittaa työehtosopimuksen *allekirjoituspäivää*.²⁴⁹

Kuitenkaan allekirjoituspäivä ei aina määritä työehtosopimuksen sidottuisuuden alkamisajankohtaa, jos muut sidottuisuuden edellytykset, kuten työnantajayhdistyksen jäsenyys, eivät ole täyttyneet ennen allekirjoituspäivää. Aikaprioriteettiperiaatteessa siis huomioidaan työehtosopimukseen sidottuisuutta arvioidessa myös muut työehtosopimuksen sidottuisuuden edellytykset, eikä ainoastaan työehtosopimuksen syntymisajankohtaa. Aikaprioriteettiperiaatteen perusteella työnantajan katsotaan olevan sidottu siihen työehtosopimukseen, jonka *kaikki* sidottuisuuden edellytykset ovat täyttyneet ensin.²⁵⁰

Pariinkin otteeseen esiin nostetussa ratkaisussa TT 2005:102 katsottiin, että yhtiön teollisuusliiketoimintayksikön työntekijöiden työsuhteissa voitiin soveltaa sekä talotekniikka-alan sähköasennustoimialan työehtosopimusta että teknologiateollisuuden sähköalan työntekijöiden työehtosopimusta. Koska työehtosopimuksissa oli sisällöllisiä ristiriitoja, oli niiden välinen etusija määritettävä TEhtol 4.3 §:n nojalla aikaprioriteettiperiaatetta hyödyntäen. Työtuomioistuin tulkitsi lainkohtaa siten, että etusija tulisi antaa sille työehtosopimukselle, joka on aikaisemmin tullut työnantajaa sitovaksi. Huomioon tuli ottaa allekirjoitusajankohdan lisäksi työnantajan järjestäytyminen. Tässä tapauksessa Teknologiateollisuus ry:n solmima työehtosopimus oli allekirjoitettu ensin, mutta työnantaja oli liittynyt kyseiseen työnantajaliittoon vasta myöhemmin. Ennen työnantajan liittymistä Teknologiateollisuus ry:n jäseneksi talotekniikka-alan työehtosopimuskin, jonka sopijaosapuolena toimineen Talotekniikka-alan työnantajaliiton jäsen yhtiö oli jo entuudestaan, oli jo allekirjoitettu. Sidottuisuuden edellytykset olivat siten ensin täyttyneet talotekniikka-alan työehtosopimuksen kohdalla, ja talotekniikka-alan työehtosopimus sitoi työnantajaa.

Aikaprioriteettiperiaatteeseen ei kuitenkaan ole turvauduttu samalla tavalla, jos kilpailevat työehtosopimukset on solmittu samojen sopijapuolten välillä. Tällöin esimerkiksi työehtosopimusten määräysten ja liiton valvontavollisuuden rikkomisen raja on ollut huomattavasti vaikeampi määrittää.²⁵¹ Tämän taustalla vaikuttanee ajatus siitä, että kun kyse on samojen osapuolten välisistä sopimuksista, voidaan olettaa, että tarkoituksena on voinut olla esimerkiksi rajoittaa

²⁴⁸ Saloheimo 2007 s. 145–146 ja Saloheimo 2012 s. 78, Saloheimo 2008 s. 70–71 ja 80, Sarkko 1973 s. 202–203.

²⁴⁹ Näin esim. TT 2006:5, TT 2005:126, TT 2004:32, TT 1981:112 ja TT 1974:15, ks. myös Saloheimo 2007 s. 146, Saloheimo 2008 s. 71 ja Saloheimo 2012 s. 80.

²⁵⁰ Saloheimo 2007 s. 146–147, Saloheimo 2008 s. 72.

²⁵¹ Tästä muun muassa Saloheimo 2012 s. 79.

myöhemmällä sopimuksella joiltain osin aikaisemman sopimuksen soveltamisalaa, vaikka soveltamisalat vaikuttavat päällekkäisiltä. Jos tarkoituksena ei olisi luoda sopimuskokonaisuutta, jonka osat ovat vuorovaikutuksessa keskenään, ei jälkimmäisen sopimuksen soveltamisalan so-
pimisessa päällekkäiseksi aikaisemman sopimuksen kanssa ole ollut järkeä.

Esimerkiksi ratkaisussa TT 1972:60 kahden eri työehtosopimuksen soveltamismääräysten sanamuoto antoi ymmärtää, että työnantaja kuuluisi molempien työehtosopimusten soveltamispiiriin. Kyseisessä tapauksessa kilpailevat työehtosopimukset oli kuitenkin solmittu samojen osapuolten välillä, eikä täten aikaisemmin tehdylle sopimukselle voitu antaa etusijaa pelkästään TEhtol 4.3 §:n perusteella. Kysymys sovellettavasta työehtosopimuksesta oli työtuomioistuimen mukaan niin tulkinnanvarainen, ettei yhtiö kalkki- ja sementtiteollisuuden työehtosopimusta soveltaessaan ollut rikkonut betonituotealan työehtosopimusta, eikä liitto ollut laiminlyönyt valvontavelvollisuuttaan.

6.3.2 Aikaprioriteettiperiaatteesta poikkeaminen

Vaikka lähtökohta on, että vanha työehtosopimus sitoo työnantajaa sen sopimuskauden loppuun saakka, minkä jälkeen työnantaja saa ryhtyä soveltamaan uutta työehtosopimusta, ei tämä haastattelututkimuksessa saatujen tietojen perusteella aina vastaa käytännön toteutusta. Käytännössä vaikuttaisi olevan mahdollista, että *yrityksessä sovitaan soveltamisen alkamisesta erikseen yrityskohtaisesti työehtosopimuksen solmineiden liittojen kanssa*. Soveltamisen voidaan sopia alkavan jo ennen aiemman työehtosopimuksen sopimuskauden päättymistä taikka toisinaan huomattavasti tätä myöhemmin – jopa vasta päättyvää sopimuskautta seuraavan sopimuskauden päätyttyä.

Tämä on nähdäkseni siitä ongelmallista, että *juridisesti aikaprioriteettiperiaate on pakottava*. Kuten aiemmin on käsitelty, työnantaja ja työntekijä eivät voi sopia, että työnantaja siirtyy soveltamaan toista työehtosopimusta kesken aiemman työehtosopimuksen sidottuuskauden.²⁵² Työnantaja on velvollinen soveltamaan työehtosopimusta sen sidottuuskauden ajan. Ottaen huomioon työehtosopimuksen luonteen normisopimuksena, tämä on juridisesti kiistatonta.

²⁵² Ks. esim. TT 2004:32, TT 2005:102 ja TT 2005:126.

Kuitenkin työehtosopimus, ja sen pakottava vaikutus, perustuu työehtosopimuksen sopijapuolten yhteiseen sopimukseen.²⁵³ Yleisten sopimusoikeudellisten oppien nojalla²⁵⁴ työehtosopimuksen osapuolilla lienee oikeus muuttaa työehtosopimusta myös sen sidottuuskauden aikana haluamallaan tavalla.²⁵⁵ Tästä loogisesti seuraisi myös sopijapuolten oikeus ”vapauttaa” tietty yritys sen sidottuudesta eli sopia, ettei kyseisen yrityksen tarvitse soveltaa kyseistä työehtosopimusta, vaikka aikaprioriteettiperiaate vaatisikin kyseisen työehtosopimuksen soveltamista. Yksinkertaistettuna voitaisiin myös katsoa, että sopijapuolet sopivat, ettei työehtosopimus koske kyseistä yritystä.

Tällaista oikeutta ei kuitenkaan mielestäni voi syntyä niille liitoille, jotka ovat solmineet sen työehtosopimuksen, joka ei aikaprioriteetin nojalla tulisi sovellettavaksi. Tämä tarkoittaisi käytännössä aikaprioriteettiperiaatteen, eli TEhtol 4.3 §:stä johtuvan pakottavan lainsäädännön, ohittamista sopimuksella, joka vaikuttaisi aikaprioriteettiperiaatteen nojalla sovellettavan työehtosopimuksen solmineiden liittojen oikeuksiin. *Toisin sanoen toisen työehtosopimuksen sopijapuolet eivät tulkintani mukaan voi poistaa aiemman työehtosopimuksen sitovuutta, vaan tällaisen vapautuksen pystyvät tekemään ainoastaan sen työehtosopimuksen sopijapuolet, jota tulisi soveltaa aikaprioriteettiperiaatteen nojalla.* Näistä syistä työehtosopimuksen poikkeuksellisesta soveltamisesta täytyy aina sopia työehtosopimuksen solmineiden liittojen kanssa.

Haastattelututkimuksessa on tullut esille, että lyhyempään soveltamisaikaan liittyy usein selvät käytännön näkökohdat. Esimerkiksi yksikön uuteen toimintaan voi olla hankalaa, ellei jopa mahdotonta, soveltaa aiempaa työehtosopimusta. Jos yksikössä suoritettava työ muuttuu huomattavasti, ei tehty työ välttämättä kuulu lainkaan vanhan työehtosopimuksen soveltamisalaan. Näissä tilanteissa olisi kaikille osapuolille järkevintä sopia soveltamiskauden aikaistetusta päättymisestä, ja antaa työnantajalle lupa siirtyä soveltamaan uutta työehtosopimusta.

Myös pidemmän soveltamisajan käytön syitä on pohdittu haastattelututkimuksessa. Pidempään soveltamisaikaan liittyvät läheisesti edustavuuteen ja työsuhteen ehtoihin liittyvät näkökohdat. Esimerkiksi toiseen työntekijäliittoon järjestäytymiseen voidaan haluta lisää aikaa. Näin voi

²⁵³ Lienee selvää TEhtol 1 §:n nojalla: ”Työehtosopimus tämän lain tarkoittamassa mielessä on *sopimus, jonka yksi tai useampi työnantaja taikka rekisteröity työnantajain yhdistys tekee yhden tahi useamman rekisteröidyn työntekijän yhdistyksen kanssa ehdoista, joita työsuhteissa tai työsuhteissa muuten on noudatettava*” [kursiivi lisätty tutkielman kirjottajan toimesta].

²⁵⁴ Sopimuksen muuttaminen jälkikäteen on todettu sallituksi esim. teoksessa Hemmo – Hoppu 2006 luku 7. SOPIMUKSEN KESKEINEN SISÄLTÖ, kohta Keskeiset sopimusehdot ja Sopimuksen muuttaminen.

²⁵⁵ Pois lukien pakottava lainsäädäntö.

olla erityisesti luottamusmiesten osalta, jotka eivät voi asettua luottamusmiehen valintamenettelyn kohteeksi vanhassa työntekijäliitossaan, vaan joutuvat vaihtamaan liittoa, jos he haluavat mahdollisuuden jatkaa tehtäväänsä luottamusmiehenä. Pidempi soveltamiskausi voi myös joutua yksinkertaisesti halusta pitää työsuhteen ehdot ennallaan ja voittaa lisää aikaa sopia siitä, miten työehtosopimuksen vaihtaminen käytännössä vaikuttaa työsuhteen ehtoihin ja missä aikataulussa ehtoja muutetaan. *Nähdäkseni soveltamisajan alkamiseen liittyvät sopimukset tähtäävät usein joko säilyttämään työrauhan taikka jouduttamaan aidosti alaa edustavan työehtosopimuksen käyttöönottoa.*

7. Lopuksi

Ensisilmäyksellä työehtosopimuksen vaihtamisen saattaa nähdä yksinkertaisena ja selkeästi ohjeistettuna; sovellettava työehtosopimus määritetään tietyin kriteerein niin työehtosopimusta ensi kertaa valittaessa kuin mahdollisessa kilpailevien työehtosopimusten valintatilanteessakin. Työehtosopimuksen soveltamisalalla, työnantajan järjestäytymisellä ja työehtosopimuksen al-lekirjoitushetkellä voidaan katsoa olevan erityistä merkitystä työehtosopimuksen sovelletta-vuutta tarkasteltaessa.

Asiaa syvällisesti tarkasteltaessa voi huomata, että näihin sovellettavan työehtosopimuksen rat-kaiseviin tekijöihin, varsinkin soveltamisalaan, liittyvät omat ongelmansa. Työehtosopi-muksen soveltamisalaan voivat liittyä niin soveltamisalaa koskevien määräysten sanamuo-dosta, liittojen jäsenyysarviosta kuin mahdollisista edustavuuden päällekkäisyyksistäkin kum-puavat erimielisyydet ja epäselvyydet. Koska työnantajan mahdollisuus tai velvollisuus vaihtaa työehtosopimusta ratkeaa sen perusteella, kuuluuko työnantajan harjoittama toiminta tarkastel-tavan työehtosopimuksen soveltamisalaan, täytyisi näitä epäselvyyksiä pyrkiä poistamaan mah-dollisimman tehokkaasti.

Mahdollisia työehtosopimusten kollisioita lienee aiheuttanut alun perin se, ettei tietyllä toi-mialalla ole alun perinkään ollut vain yhtä toimijaa, vaan kilpailevia työehtosopimuksia on päässyt syntymään alusta alkaen. Nykyään soveltamisalojen toimivuutta haittaavana tekijänä voidaan pitää kokonaisten toimialojen muuttumista taikka uusien toimialojen syntymistä niin, että soveltamisaloista tulee päällekkäisiä. Jos toimialalla tai toiminnassa on piirteitä useam-malta eri toimialalta, voi työnantajan ja liittojen olla vaikeaa sanoa, minkä työehtosopimuksen alaan kyseinen yritys kuuluu. Ilmiötä osaltaan vahvistaa liitoissa tapahtuva fuusioituminen, joka on poistanut johdannon kuvassa 1 kuvattujen selvien vastinparien asetelmaa. Tämä selkei-den vastinparien poistuminen on osaltaan hankaloittanut rajanvetoa eri liittojen edustavuuksien välillä. Tällöin työnantajan voi olla mahdollista valita sovellettava työehtosopimus kahden, so-veltamisaltaan osittain tai kokonaan päällekkäisen työehtosopimuksen väliltä järjestäytymi-sensä perusteella.

Toisaalta toiminnan ja toimialan muutokset voivat myös johtaa siihen, että aiemmin sovitut

työehtosopimuksen määräykset eivät enää realistisesti vastaa alan tarpeita. Erityisen alttiita tällaisille muutoksille näyttäisivät olevan alat, joihin teknologian kehitys ja asiakaskunnan tarpeiden muuttuminen iskevät voimakkaimmin.

Tällä hetkellä työehtosopimusjärjestelmä ei tunnu huomioivan riittävällä tavalla yritystoiminnan muuttuvaa luonnetta. Työehtosopimusten soveltamisalat nykymuodossaan mahdollistavat kuvatun tilanteen, jossa joidenkin alojen voidaan katsoa mahtuvan useankin työehtosopimuksen piiriin. Pällekkäisiä soveltamisaloja ei ole läheskään kaikkien päällekkäisyyksien osalta tarkennettu, minkä taustalla voivat vaikuttaa soveltamisalojen rajoihin liittyvät perinteet sekä erimielisyydet ja niistä kumpuava huoli työtaistelutoimenpiteistä taikka jäsenistön toiveet pysyä tietyn työehtosopimuksen parissa.

Soveltamisalan päivittäminen ei itsessään ole mikään tae sille, että kollisiot poistuisivat. Soveltamisalan päivittäminen voi päinvastoin luoda lisää kollisiotilanteita, jos sopijapuolet laajentavat työehtosopimuksen soveltamisalaa toisen työehtosopimuksen piiriin reagoidessaan alan muutoksiin. Soveltamisalaa laajennettaessa herää kysymys, miten pitkälle liittojen edustavuus oikeastaan ulottuu. Soveltamisalojen päivittäminen voi nähdäkseni itseasiassa luoda lisää erimielisyyksiä, ellei sitä päädyttäisi tekemään kokonaisvaltaisen ja koordinoitun järjestelmän uudistuksen avulla. Tällainen koordinoitu kokonaisvaltainen uudistuksen toteuttaminen ei kuitenkaan vielä vaikuta mielestäni todennäköiseltä ratkaisulta.

Vaikka soveltamisalan päivittäminen nimenomaan poistaisi kollision, ei tämä silti automaattisesti poista mahdollisia erimielisyyksiä ja epäselvyyksiä. Työnantajien tulisi myös nimittäin ymmärtää soveltamisalan muuttamisen seuraukset ja reagoida siihen esimerkiksi vaihtamalla liittoa ja työehtosopimusta. Jos soveltamisalan uudistus jää työehtosopimusta soveltaville taholle epäselväksi, saattavat kyseiset tahot jäädä ”väärän” työehtosopimuksen piiriin.

Koska työehtosopimusten määräysten perinteikkyys ei ulotu ainoastaan soveltamisalaan, vaan myös työsuhteen ehtoihin, voi yritysten olla vaikeaa löytää työehtosopimusta, joka todella vastaisi yhtiön harjoittaman toiminnan tarpeita. Työntekijöiden työsuhteeseen noudatettavien ehtojen muuttaminen voi saada osakseen vastustusta työntekijäpuolelta, jos se johtaisi työehtojen heikkenemiseen joiltain osin, jolloin esimerkiksi uusiin työaikajärjestelyihin vaihtaminen vaikeutuu.

Myös työntekijäliiton edustavuus voi vaarantua työehtosopimusta vaihdettaessa, mikä osaltaan hankaloittaa esimerkiksi paikallista sopimista. Kuitenkin työntekijäpuolikin on todennut, että mahdollisuus päivittää ehtoja täytyy olla, jos ehdot eivät vastaa yrityksen nykymuotoista toimintaa. Käytännössä tällainen muutos on hidasta ja vaatii aktiivista dialogia, mihin nopeaa muutosta haluava kovan kilpailun painostama työnantaja ei ehkä ole valmis. Työnantaja voi kokea kannattavammaksi ulkoistaa palvelut tai siirtää toimintaa ulkomaille, mutta tällainen ratkaisu voi aiheuttaa ongelmia kummankin osapuolen kannalta. Suurin ongelma piilee todennäköisesti intressien vahvassa vastakkainasettelussa, mikä johtaa hitaaseen ongelmaratkaisuun tilanteessa, jossa osapuolet eivät ehkä ole valmiita etenemään samassa tahdissa.

Koska kyseessä on jo kansainvälisellekin tasolle ulottuva ongelma, katsoisin, ettei myöskään paikallisen sopimisen tuoma jousto yksinään riitä ratkaisemaan työnantajan kohtaamia ongelmia toimialan tai toiminnan muutostilanteissa. Työehtosopimusjärjestelmän staattisuus ja nopeat yritysmaailman muutokset vaatisivat todennäköisesti suurempaa joustoa paikallisesti kuin työntekijän suojaan perustuva, ja täten myös kilpailua rajoittava, vähimmäisehtojen järjestelmä on valmis tuomaan. Lainsäätäjän todellisten tavoitteiden saavuttamiseksi lienee järkevää pyrkiä avoimeen keskusteluun ja seurantaan niin kansainvälisellä tasolla kuin liittojen välilläkin, ja tämän jälkeen keskitettyihin toimenpiteisiin nykyjärjestelmän ongelmien korjaamiseksi.

Vaikka tutkielmassa päästiinkin tärkeisiin havaintoihin ja löydöksiin, kuten soveltamisalan tärkeyden ymmärtämiseen, soveltamisalan hyväksyttävän laajentamisen kriteereiden löytämiseen, soveltamisalamääräysten koordinoitun päivittämistarpeen huomaamiseen, työehtosopimuksen vaihtamisesta syntyvien ongelmien tunnistamiseen sekä työehtosopimuksen vaihtamiseen vaadittujen toimenpiteiden erittelyyn, jäi tutkielmassa käsittelemättä monia tärkeitä teemoja. Tutkielmassa ei ole tutkittu esimerkiksi konsiliaatiomenettelyn menestystä tarkemmin, sopimusrajoista koituvien riitojen yleisyyttä tai niiden varalta tehtäviä toimenpiteitä taikka työehtosopimuksen vaihtamisen vaikutuksia työsuhtetasolla. Myöskään esimerkiksi työehtosopimuksen vaihtamisen synnyttämää painetta vaihtaa työntekijäliittoa ja sen suhdetta järjestäytymisvapauteen ei ole tutkittu. Näitä seikkoja voisi olla tarkoituksenmukaista tutkia tarkemmin työehtosopimusvaihdosten noustessa yhä useammin osaksi yritysten liiketoiminnallista strategiaa. Koska uutisointi asiasta on lisääntynyt, myös kansalaiset tuntuvat kaipaavan työehtosopimuksen vaihtamiseen liittyen tarkempaa tietoa. Tulevassa tutkimuksessa olisi syytä kartoittaa, miten työehtosopimusjärjestelmään saataisiin joustoa ja nykyaikaisuutta tavalla, joka samalla ehkäisisi konflikteja työnantajan ja työntekijöiden välillä.